Organización
Internacional
del Trabajo

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco

Periodo: Agosto 2010 – Diciembre 2010

El Salvador

Organización
Internacional
del Trabajo

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco

Periodo: Agosto 2010 – Diciembre 2010

El Salvador

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves en estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. Período: Agosto 2010-Diciembre 2010.

978-92-2-325279-3 (print)
978-92-2-325280-9 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.- Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Nada de lo que en el presente Informe de Verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: Virgilio Levaggi
Miembros del Equipo de Verificación: Agustín Muñoz, Octavio Carlos Racciatti, L. Carlos Parra.
Coordinación del proceso de Verificación y revisión de los informes: Bente Sorensen
Recopilación y Revisión de información: Rosa Cheng
Compilación de información: Irene Cuellar
Coordinación de impresión: Alely Pinto
Diagramación: SGP Asociados
Impreso en Costa Rica

http://verificacion.oit.or.cr/

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones de tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

Siglas 5

Resumen ejecutivo 6

I. Introducción 19

II. Acciones del país por áreas 21

1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales 21

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social 27

3. Tribunales laborales 41

4. Género y discriminación 50

5. Peores formas de trabajo infantil 53

6. Fomento de una cultura de cumplimiento 59

III. Bibliografía 64

IV. Anexos 66

Siglas

ANEP	Asociación Nacional de la Empresa Privada de El Salvador
ASI	Asociación Salvadoreña de Industriales
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAESS	Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador
CAMTEX	Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador
CASALCO	Cámara Salvadoreña de la Construcción
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CLE	Comité Laboral Empresarial
CONATRADE	Congreso Nacional de Trabajadores y Trabajadoras para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador
CPCM	Código Procesal Civil y Mercantil
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CST	Consejo Superior del Trabajo
CT	Código de Trabajo
CFL	Centro de Formación Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
DAF	Dirección Administrativa y Financiera
DGIT	Dirección General de Inspección de Trabajo
DGT	Dirección General de Trabajo
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos
DGPS	Dirección General de Previsión Social
ECJ	Escuela de Capacitación Judicial
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FUNDEMAS	Fundación Empresarial para la Acción Social
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
LGPR	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
LOFT	Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo / Oficina Internacional del Trabajo
OIT/IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (siglas en inglés)
OIT/PROFIL	Proyecto de Fortalecimiento para la Inspección Laboral de la OIT
ONG	Organización no Gubernamental
ORMUSA	Organización de Mujeres por la Paz
POA	Plan Operativo Anual
PYMES	Pequeña y Mediana Empresa de El Salvador
RAC	Resolución Alterna de Conflictos
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
TLC	Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, o DR-CAFTA por sus siglas en inglés
UEGP	Unidad Especial de Género y Prevención de Otros Actos Laborales Discriminatorios
UETI	Unidad de Erradicación de Trabajo Infantil
UFI	Unidad Financiera Institucional
USAID	Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (siglas en inglés)
USDOL	Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América (siglas en inglés)

Resumen ejecutivo

En 2005, los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento denominado "La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades", el cual es conocido como el *"Libro Blanco"*.

Dicho documento es *"un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región"*. El Libro Blanco fue elaborado en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, sin embargo, no tiene vínculo jurídico con este tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara *"una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional"*.

Desde el año 2007, la OIT, por medio del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, ha brindado asistencia técnica a los países y ha dado seguimiento semestral de las acciones desarrolladas por éstos en el marco de dichos compromisos.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región a fin de identificar las acciones desarrolladas por los países en relación al cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco; determinar el nivel de compromiso político y de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este último informe que corresponde al período agosto 2010 – diciembre 2010, fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Sobre el compromiso político general

Los representantes del MTPS expresaron su compromiso por implementar las recomendaciones del Libro Blanco y de seguir desarrollando mecanismos para su seguimiento. El Poder Judicial ha mantenido igualmente su nivel de compromiso en relación con las recomendaciones definidas en el Libro Blanco.

Los sectores empleador y trabajador han reiterado su disposición y compromiso para desarrollar acciones conducentes a la implementación y seguimiento de las recomendaciones del Libro Blanco.

Todos los sectores, al igual que el Poder Judicial y la Procuraduría General de la República, participaron activamente en el Taller tripartito de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco efectuado en San Salvador el 19 de mayo de 2011, que constituyó un importante espacio de diálogo social y en el que realizaron propuestas de interés sobre las diferentes cuestiones planteadas, particularmente en el terreno de la divulgación y respeto de los derechos laborales, mejora del funcionamiento de la justicia laboral y su especialización, del rol de la

inspección, de los espacios tripartitos de diálogo social, responsabilidad social empresarial, género y no discriminación y trabajo infantil, entre otros aspectos.

El Comité de Seguimiento no se reunió durante el período.

Para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Fortalecer el funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo, apoyando su plan estratégico y su agenda temática, y llevando a discusión en el mismo las propuestas de reformas legales pendientes.
- Finalizar la implementación de las acciones de especialización de la administración de la justicia laboral, llevando a término la reforma procesal adecuada.
- Fortalecer el papel del MTPS, llevando a cabo la actualización de su organización interna, especialmente en la integración de la inspección de trabajo, sin perjuicio de su especialización por sectores y materias.
- Continuar impulsando la institucionalización y operatividad de una política de género transversal para todo el MTPS, así como la divulgación y sensibilización a la sociedad sobre la no discriminación laboral por razón de género.
- Coordinar los esfuerzos con la cooperación internacional para alcanzar resultados efectivos en la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas, contando con la participación de los actores sociales involucrados.

Sobre las acciones desarrolladas en las áreas del Libro Blanco

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza, para cada una de las áreas del Libro Blanco:

a) El resumen de los retos y recomendaciones del Libro Blanco para el país.
b) La sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco en abril de 2005 hasta el período de verificación anterior (julio 2010).
c) Las principales acciones desarrolladas por el país en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010.
d) Algunas sugerencias para avanzar en la implementación del Libro Blanco.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales			
Garantías sindicales: Despidos y discriminación sindical • Difundir información sobre las circulares existentes en cuanto a reinstalación y "listas negras". • Establecer un grupo especial responsable del cumplimiento de las circulares. • Aplicar multas ante despidos ilegales.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • La Unidad Especial de Género y Prevención de otros actos Laborales Discriminatorios (UEGP), fue creada en 2005 con la responsabilidad de atender y prevenir los casos de discriminación laboral. Entre 2005 y 2009, dicha unidad organizó 6 foros públicos sobre derechos laborales, incluyendo el tema de libertad sindical; y atendió 408 denuncias por incidentes sindicales, de las cuales el 27% se tramitaron para imposición de multas. • Se estableció un requisito adicional en el procedimiento de aprobación de reglamentos internos de trabajo, en el cual se exige que la empresa incluya la prohibición de la constancia de no afiliación sindical a las personas postulantes a un puesto de trabajo.	• El MTPS realizó un taller de capacitación para 88 funcionarios de las áreas de inspección y administrativas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social en el que, entre otros temas, se analizó la forma de abordar los fueros especiales de protección para mujeres embarazadas y de representantes sindicales. • El sector empleador desarrolló una capacitación de dos días sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva en la que participaron 30 asesores jurídicos y responsables de recursos humanos de las empresas. • Se realizó un taller tripartito, auspiciado por OIT, para conocer experiencias exitosas en materia de negociación colectiva.	• Elaborar y ejecutar, por parte del MTPS, un programa regular de sensibilización y difusión, dirigido a los trabajadores, empleadores y a sus organizaciones representativas, en temas relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva y la resolución alterna de conflictos. Este programa debería ser diseñado con la participación de los sectores sociales realizando previamente a su elaboración una evaluación del impacto de las acciones de capacitación y sensibilización realizadas anteriormente, así como el nivel de conocimiento y actitudes de la población respecto a estos temas. • Realizar las gestiones necesarias con las autoridades correspondientes para aumentar el presupuesto dedicado a la divulgación y capacitación sobre derechos laborales.
Procedimientos de registro • Evaluar los procedimientos de registro de sindicatos. • Reformar los artículos 211 y 248 del Código de Trabajo.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • El MTPS revisó los mapas de procesos de registro de sindicatos y otros procesos a cargo del Departamento de Organizaciones Sociales, elaborados en el marco del diseño del sistema de calidad ISO 9001-2000, sin embargo, no propuso cambios al respecto. En 2009 se incrementó el número de funcionarios responsables del registro de sindicatos, pasando de 6 a 10 personas. • En setiembre de 2007 se conformó una comisión interna del MTPS responsable de elaborar una propuesta de reforma legal para	• En 2010 se interpusieron 114 denuncias por incidentes sindicales ante la UEGP del MTSS (29 más que en 2009). De estas denuncias, se resolvieron 60 (14 menos que en 2009). Los casos tramitados para imposición de multas aumentaron en más del 100% en 2010 con respecto al año anterior. • No se realizaron acciones en materia de evaluación del procedimiento de registro de sindicatos. • El Departamento de Organizaciones Sociales del MTPS brindó 268 asesorías	• Perfeccionar y dinamizar el sistema de registro de sindicatos existente a objeto de hacer más expeditos los procedimientos e informar acerca de las características legales del sistema a las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de funcionarios públicos. • Promover los debates y facilitar la discusión en vías de obtener los necesarios consensos entre los sectores empleador y trabajador, en el seno del CST, acerca de las propuestas de reforma a los artículos 211 y 248

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	los artículos 211 y 248 del Código de Trabajo. Dicha comisión unificó la redacción de la propuesta de reforma a dichos artículos, a fin de reducir el número de trabajadores necesarios para constituir sindicatos y disminuir el período de espera para reintentar promover la constitución de un sindicato, sin embargo, la propuesta no había sido socializada aún con los sectores.	laborales sobre diferentes temas y atendió 3 casos de despidos de directivos sindicales. • El MTPS realizó consultas, en el marco del CST, a los sectores trabajador y empleador sobre la propuesta de reforma a los artículos 211 y 248 del Código del Trabajo, sin obtener consenso al respecto.	del Código del Trabajo que continúan pendientes.
Normas laborales en el sector público • Establecer la Comisión Especial para analizar posibles reformas legales a fin de fortalecer los derechos sindicales en el sector público.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • Se aprobaron los convenios núm. 87, 98, 135 y 151 de la OIT, relativos a la libertad de sindicalización, negociación colectiva y relaciones de trabajo en la administración pública (agosto 2006), los cuales entraron en vigor en setiembre 2007. • El 27 de mayo de 2009, la Asamblea Legislativa ratificó la reforma a los artículos 47 y 48 de la Constitución Política (aprobada en agosto de 2006), extendiendo el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga a funcionarios y empleados públicos, con determinadas excepciones. Quedaban pendientes modificaciones a la legislación secundaria para regular el ejercicio del derecho a la libre sindicalización en la administración pública. • Desde la ratificación de los convenios de OIT núm. 87 y 98, y la posterior reforma a los artículos 47 y 48 de la Constitución Política, a julio de 2010, se habían otorgado un total de 42 personerías jurídicas. • En junio de 2010 se conformó una comisión de alto nivel para analizar las posibles reformas a las regulaciones del derecho a la libre sindicalización y negociación colectiva en el sector público. Esta comisión la preside la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, y cuenta con la participación de 38 representantes de sindicatos del sector público. El MTPS asiste a la misma en calidad de observador.	• Entre agosto y diciembre de 2010 el MTPS otorgó personerías jurídicas a 6 sindicatos provenientes del sector público y a la primera federación de sindicatos de servidores públicos. Durante el año 2010 el MTPS inscribió a 55 sindicatos del sector público.	• Continuar las acciones que permitan un adecuado y ágil procedimiento para la obtención de personerías jurídicas a las organizaciones sindicales del sector público, proporcionando además las más amplias informaciones sobre los procedimientos a los trabajadores del sector, así como capacitar a los funcionarios responsables de esta labor. • Intensificar los esfuerzos conducentes a implementar las reformas legales que permitan el pleno ejercicio de la libertad sindical en el sector público, en conformidad con los convenios y recomendaciones de la OIT.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
b) Ministerio de Trabajo y Previsión Social			
Modernización y recursos • Incrementar el presupuesto base del Ministerio de Trabajo. • Establecer oficinas de trabajo regionales adicionales y foros tripartitos locales. • Implementar los resultados de la evaluación de reorganización realizada por la OIT.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • Entre 2005 y 2009, el presupuesto inicial del MTPS sujeto a verificación se incrementó 89% en términos corrientes y 61% en términos reales, pasando de US$4,0 millones (2005) a US$7,6 millones (2009). El presupuesto del MTPS pasó de representar el 0,13% del Presupuesto Nacional al 0,21% durante este período. • El presupuesto inicial del MTPS dedicado a la aplicación de la legislación laboral experimentó un crecimiento del 140% en términos corrientes (de US$1,5 millones en 2005 a US$3,5 millones en 2009) y del 104% en términos reales. • En 2010, el MTPS amplió la cobertura de sus servicios de inspección e intermediación de empleo, al crear 4 nuevas oficinas departamentales, para un total de 11 oficinas. Además, con apoyo de la cooperación, ha realizado inversiones por más de US$ 1,5 millones para acondicionar y equipar la sede central y las oficinas regionales con al menos 200 equipos de cómputo, 9 vehículos, salas de conciliación y un sistema electrónico para el manejo de casos de inspección. • El MTPS elaboró 7 manuales de procedimientos como parte del proceso de certificación de calidad ISO 9001:2000. Además, se publicaron manuales prácticos para inspectores de trabajo, delegados y empresas intermediadoras de empleo. • El MTPS realizó un diagnóstico y un plan de acción para establecer un sistema integral y unificado de la Inspección de Trabajo. También elaboró un proyecto de reforma a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador (LOFT) de abril de 1996. • En 2009, el MTPS elaboró y publicó su Plan Estratégico Quinquenal 2009 – 2014, el cual contiene 3 ejes: Política de Empleo y Trabajo Decente; Formación Laboral; y Fortalecimiento de la Cultura Sindical. • No se han realizado acciones para la instalación y funcionamiento de los foros tripartitos locales.	• Entre 2009 y 2010, el presupuesto inicial del MTPS sujeto a verificación se incrementó un 18,2% en términos corrientes, mientras que el modificado aumentó un 5% y el devengado un 4%. El presupuesto inicial del MTPS de 2010 representó 0,24% respecto del presupuesto nacional (0,21% en 2009). • El presupuesto inicial del MTPS dedicado a la aplicación de la legislación laboral en 2010, tuvo un crecimiento en términos corrientes del 22,3%, pasando de US$ 3,5 millones en 2009 a US$ 4,3 en 2010. • El porcentaje de ejecución presupuestaria de 2010 fue menor al de 2009, tanto a nivel del presupuesto inicial (97,8% en 2009 y 86% en 2010) como del modificado (99,8% y 98,8% respectivamente). • El MTPS realizó inversiones para mejorar la infraestructura de sus instalaciones y abrió una nueva oficina departamental en Cuscatlán, con lo que actualmente cuenta con 12 oficinas a nivel nacional.	• Mantener los esfuerzos relativos al incremento presupuestario para el MTPS, así como el nivel de ejecución del presupuesto. • Realizar el seguimiento del Plan Estratégico Quinquenal 2009 – 2014, y asegurar el desarrollo de sus ejes fundamentales, en consulta con los sectores sociales. • Avanzar, en consulta con los sectores sociales, en el proceso de reorganización del MTPS, en el establecimiento de un sistema integral y unificado de la Inspección de Trabajo y en el estudio de las reformas de la LOFT. A su vez, atender todas las denuncias y brindar las asesorías laborales de parte de la UEGP, utilizando además para estos fines, tecnologías y medios de comunicación a su alcance.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Recomendaciones regionales • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • El personal vinculado a las labores de inspección y conciliación se incrementó significativamente durante este período. En 2005, el MTSS contaba con 64 inspectores de trabajo, mientras que en julio de 2010 se reportaron 208 (2010). Los técnicos en salud e higiene ocupacional aumentaron de 28 a 73 técnicos en higiene y salud ocupacional, y los delegados de 31 (2008) a 70. La ratio de inspectores en relación con la población ocupada ha mejorado en los últimos 5 años, pasando de un promedio de 40.443 trabajadores por inspector en 2005 a 16.048 trabajadores por inspector en el 2009, principalmente como consecuencia del incremento en el número de inspectores. • El número de inspecciones se incrementó de 12.524 en 2006 a 21.588 en 2009, y la cobertura de la población ocupada comprendida en las inspecciones pasó de 2,5% (2005) a 7,4% (2009), con la cifra más alta en 2008 (12,3%). • El número de solicitudes de conciliación individual pasó de 4.462 (2006) a 7.078 (2009) y las solicitudes de conciliación colectiva se incrementaron de 254 (2006) a 623 (2009), con una tendencia a la reducción de la tasa de efectividad, tanto en la conciliación individual (de 40,3% en 2006 a 35,4% en 2009), como en la colectiva (de 39% en 2006 a 29% en 2009). • Se han realizaron al menos 77 eventos de capacitación, con la participación de la totalidad de los inspectores y conciliadores, en temas tales como prevención de riesgos del trabajo; negociación y manejo de conflictos; Ley del Servicio Civil; Ley de Ética Gubernamental; género y discriminación laboral; y unificación de criterios en la aplicación de la ley laboral; entre otros. • En mayo de 2010 entró en vigencia la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	• El número de inspectores aumentó en 32%, pasando de 159 (desde 2007) a 210 en 2010. El número de técnicos en higiene y seguridad ocupacional, creció de 66 (en 2009) a 77. El número total de personal vinculado a labores de inspección y conciliación aumento de 266 en 2008 a 364 en 2010. • En 2010, se realizaron 20.643 inspecciones de las cuales el 69% (14.165) correspondieron a inspecciones programadas y el 31% (6.478) a inspecciones por denuncia. Entre ellas, en el sector agropecuario, se realizaron 1.757 inspecciones, de las cuales el 94,8% fueron inspecciones programadas. Se mantiene la tendencia preventiva de la inspección en los últimos 4 años. • En 2010 se redujo el número de visitas en 11,2% respecto a 2009, pese al incremento en el número de inspectores. • El MTPS celebró 12 acciones de formación y capacitación dirigidas a delegados e inspectores, con la participación de 242 funcionarios. Los temas considerados fueron, entre otros, la inspección laboral, seguridad e higiene ocupacional, ley de protección integral de la niñez y adolescencia, reforma de la LOFT, y legislación procesal. • Los casos de conflictos colectivos atendidos sumaron 512 (fueron 623 en 2009), con un porcentaje de casos conciliados de 27,7%. • El porcentaje de conciliación individual ascendió a 35,4%, de un total de 6.160 solicitudes atendidas. • El MTPS continuó con la redacción del anteproyecto de reformas a la LOFT, y elaboró propuestas de reglamentos de seguridad e higiene ocupacional. • Se inició la implementación del Plan piloto de integración de la inspección de trabajo en 3 departamentos, con la participación de 40 inspectores, técnicos de seguridad y salud ocupacional y supervisores.	• Mantener una programación continua y sistemática de la capacitación dirigida a la Inspección de Trabajo que contribuya a la mejora de la calidad y a la modernización de los servicios. • Analizar la posibilidad de unificar los sistemas de resolución alterna de conflictos laborales, evitando la dispersión y superposición de estos servicios. • Evaluar los resultados del Plan piloto de integración de la inspección en 3 departamentos, a fin de implementar las buenas prácticas y lecciones aprendidas que permitan mejorar el modelo de servicio público de la inspección en el MTPS.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
c) Tribunales laborales			
Recursos • Establecer un programa permanente de creación de capacidades para agentes involucrados en la administración de la justicia laboral. • Realizar un diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos. • Evaluar la necesidad de crear más cortes laborales en las áreas de mayor concentración de trabajo.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • La Corte Suprema de Justicia (CSJ), la Escuela de Capacitación Judicial (ENJ) del Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ) y el MTPS, en conjunto con la cooperación internacional, han realizado gran cantidad de eventos de capacitación para magistrados, jueces, procuradores, funcionarios del MTPS y abogados laborales, algunas de las cuales se enmarcaron dentro del programa permanente de capacitación del CNJ. • En agosto de 2009 se presentó el diagnóstico de necesidades de la Jurisdicción Laboral, realizado por la CSJ, cuyas recomendaciones incluyen la reorganización y capacitación continua de colaboradores jurídicos; la implementación de sistemas informáticos y de Internet; la creación de juzgados especializados; y la implementación de un nuevo modelo de gestión. • En diciembre de 2008 entró en vigencia la nueva Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR), que la faculta a utilizar los procedimientos de mediación y conciliación en las controversias en las que intervenga, incluyendo los casos laborales. • Desde 2005 se mantienen los 43 juzgados con competencia en materia laboral, de los cuales 9 son juzgados de lo laboral (5 en San Salvador con competencia única), 21 juzgados de primera instancia y 13 juzgados de lo civil. Con la promulgación del decreto legislativo N° 372 (del 31 de mayo de 2010), el número de jueces que ocupan plazas ordinarias en los juzgados de competencia única en materia laboral pasó de 5 a 9 en juzgados de primera instancia. En segunda instancia existen 2 cámaras de lo laboral de	• La CSJ organizó actividades de capacitación en las cuales participaron 150 jueces y personal que atiende la materia laboral en las diferentes instancias judiciales. Las temáticas fueron: oralidad en el proceso laboral; sensibilización al cambio; y nuevo modelo de gestión. • La ECJ ejecutó, durante este período, un total de 10 cursos básicos relativos al ámbito laboral, sobre la parte sustantiva del Código de Trabajo, principios y fuentes del Derecho Laboral, contrato individual de trabajo, prestaciones laborales, entre otros temas. • La PGR clausuró el diplomado sobre "Fortalecimiento de justicia laboral. Módulo para defensores públicos", en el cual participaron 82 funcionarios. Dicho diplomado incluyó aspectos sobre oralidad y derecho probatorio; derecho administrativo y conciliación laboral. • La Sala de lo Civil de la CSJ elaboró un documento sobre la incidencia del Código Procesal Civil y Mercantil en los juicios laborales, con referencia a la técnica de oralidad aplicable, y la ECJ promovió 3 talleres de discusión sobre el mismo tema. • Durante el año 2010, los juzgados de primera instancia conocieron 2.764 casos para conciliación, de los cuales el 24% lograron un acuerdo entre las partes. • La Sala de lo Civil de la CSJ realizó un estudio sobre la carga de trabajo del Tribunal Laboral de Nueva San Salvador, que determinó que el 57% de los casos que conoce este Tribunal no son laborales. Este estudio podrá ser la base para lograr la especialización de esta oficina. • La Sala de lo Civil de la CSJ divulgó un estudio	• Mantener los esfuerzos de capacitación específica en materia laboral a los jueces, personal que conoce la materia laboral y otros operadores de justicia, incluyendo representantes de los sindicatos y empleadores. • Establecer mecanismos de colaboración con la academia para favorecer la existencia de un grupo de formadores en materia laboral. • Reforzar la cooperación interinstitucional entre el CNJ, la CSJ y la PGR para establecer las prioridades de actuación en el campo de la justicia laboral, y coordinar la solicitud de apoyo técnico a la cooperación internacional, así como la solicitud de mayor presupuesto institucional para los mismos fines. • Promover entre la CSJ, el CNJ, la PGR y el propio MTPS la elaboración del diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos como sugiere el Libro Blanco.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	competencia única y 3 de competencia mixta, y la Sala de lo Civil de la CSJ conoce la casación en materia laboral. • En 2009, los 5 juzgados laborales especializados de San Salvador fueron traslados al nuevo Centro Judicial Integrado de Derecho Privado y Social, para dotarles de oficinas administrativas comunes y así separar las funciones administrativas de las áreas de sustanciación.	(de 2009) relativo a la necesidad de crear una Sala de lo Social para cumplir el mandato constitucional de establecer la jurisdicción laboral especializada. • El número de jueces que ocupan plazas ordinarias en los juzgados de primera instancia de competencia única en materia laboral pasó de 5 a 9 en 2010, y se mantiene el mismo número de oficinas judiciales.	
Capacitación en recursos de la legislación laboral • Establecer una campaña de sensibilización sobre las opciones legales para reivindicar derechos laborales. • Evaluar el procedimiento para la ejecución de sentencias para lograr un proceso más expedito y establecer un programa de capacitación para garantizar el cumplimiento de las sentencias. • Unificar la jurisprudencia emitida por diferentes autoridades sobre los derechos y obligaciones laborales y publicar una edición comentada del Código de Trabajo citando dichas decisiones.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • En junio de 2010, se presentó la campaña "Tu trabajo vale. Infórmate", resultado de un proceso de coordinación conjunta de la CSJ, el MTPS y la PGR, con el apoyo técnico y financiero de OIT/Proyecto Verificación. • La Sala de lo Civil continúa examinando el procedimiento de ejecución de las sentencias a fin de lograr un proceso más expedito. • Se encuentra en Internet la recopilación de las sentencias en materia laboral de la Sala de lo Civil de la CSJ para consulta de los operadores de justicia y la población general. **Abril 2005 – Julio 2010:** • El presupuesto dedicado a las oficinas jurisdiccionales especializadas en materia laboral se incrementó en 13,9% entre 2005 (US$1,68 millones) y 2009 (US$1,92 millones), lo que representaba alrededor del 1% del presupuesto	• La campaña de la CSJ, PGR y MTPS "Tu trabajo Vale. Infórmate" divulgó los procedimientos existentes para reclamar los derechos laborales y brindar asesoría jurídica. La misma incluyó asesoría jurídica y divulgación de información a través de un sitio web y una línea telefónica, entre otros medios. • La Sala de lo Civil de la CSJ presentó la obra teatral "La Maquila", para sensibilizar sobre derechos y las opciones legales en caso de una violación a los derechos laborales. • La CSJ elaboró el "Diagnóstico y Recomendaciones sobre el Procedimiento de Ejecución Judicial de las Sentencias y de los Arreglos Conciliatorios en Materia Laboral". • El costo total del recurso humano y gastos variables en las oficinas judiciales de competencia única fue 2.097.603, lo que supone el 1,09% del Presupuesto del Órgano Judicial (0,94% en 2009). • Los casos activos en primera instancia al final del período de 2010 ascendieron a 7.030 (aumento del 2,4%, en relación a 2009). Del total de expedientes activos, el 75,6% están siendo conocidos por tribunales de competencia mixta. En 2010 se resolvió menos casos en primera instancia que en 2009 (-5,2%).	• Actualizar y divulgar la recopilación de sentencias de la Sala de lo Civil de la CSJ en materia laboral. • Validar el diagnóstico sobre ejecución de sentencias y arreglos conciliatorios, e implementar efectivamente las conclusiones que se alcancen. • Establecer los cabildeos oportunos para reforzar el presupuesto de la jurisdicción laboral. • Examinar la posibilidad de elaborar un proyecto de ley procesal laboral, con el apoyo de la cooperación técnica internacional. • Estudiar el impacto de la capacitación en las resoluciones judiciales así como la incidencia de las normas internacionales del trabajo en las sentencias, procurando el apoyo de la cooperación internacional para ello.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Recomendaciones regionales • Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. • Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. • Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. • Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. • Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. • Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.	total del Órgano Judicial. • El número de expedientes activos en materia laboral (en las 3 instancias) se redujo en un 69%, pasando de 12.098 expedientes (2005) a 7.147 (2009). Esta reducción obedeció, entre otras razones, al alto porcentaje de casos desistidos, así como a la tendencia decreciente de casos ingresados en primera instancia entre 2005 y 2007 (de 6.711 a 4.701). Sin embargo, a partir de 2008 el número de casos entrados volvió a crecer (5.676 en 2008 y 8.883 en 2009). • La duración promedio de resolución de los casos que ingresan a los juzgados especializados en materia laboral de primera instancia en 2008 fue de 6 meses y 1 semana. Sin embargo, más del 75% de los casos laborales en trámite se encuentran en los juzgados de competencia mixta, para los cuales no existe el dato de la duración. • En segunda instancia, el número de casos pendientes de resolución se incrementó de 108 en 2005 a 278 en 2008, volviendo a reducirse en 2009 (116 casos pendientes). La tendencia creciente se observa también en la Sala de lo Civil, donde el número de casos activos pasó de 58 en 2005 a 165 en 2009.	• En segunda instancia, los casos activos aumentaron de 116 en 2009 a 241 en 2010, mientras que en la Sala de lo Civil se reportaron 124 expedientes activos al final de 2010, 41 menos que el año anterior.	
d) Género y discriminación			
Pruebas de embarazo • Difundir las circulares que prohíben el uso de pruebas de embarazo en la contratación y despido de mujeres trabajadoras. • Implementar un programa especializado de formación y cumplimiento de asuntos de género, que incluye: 1) una oficina dentro del MINTRAB para cuestiones de género y discriminación en el empleo, 2) el desarrollo de un módulo de formación especial para inspectores de trabajo sobre	**Abril 2005 – Julio 2010:** • El MTPS incluyó el tema de la prohibición del uso de las pruebas de embarazo en la contratación y despido de trabajadoras, en 14 foros públicos. • En 2005 se creó la UEGP con 5 funcionarios. En julio de 2010 contaba con 16 funcionarios, de los cuales 12 eran inspectores. • La UEGP elaboró un documento sobre legislación internacional y nacional en materia de protección de los derechos laborales y una propuesta de Plan Estratégico para dicha unidad, el cual aún no se	• La UEGP divulgó la normativa laboral específicamente para prevenir actos de discriminación y exclusión laboral, y la no exigencia de pruebas de embarazo. • El MTPS e ISDEMU celebraron un taller de reflexión sobre el acoso sexual y un modelo de atención integral.	• Elaborar una política institucional de género del MTPS, en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores. • Incluir el contenido del módulo sobre género y no discriminación en el

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
género, embarazo y otras causas de discriminación en el trabajo, 3) un programa público de sensibilización con participación de diversos actores sociales.	había implementado. • En julio de 2010, se encontraba en trámite la creación en el MTPS de la Oficina para la Equidad entre los Géneros, la cual será un órgano de asesoramiento para alcanzar una política transversal en materia de género.	• En relación con la Oficina para la Equidad entre los Géneros, que se encuentra pendiente de instalación, se creó un grupo institucional para garantizar la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio de Trabajo. Asimismo, se elaboró el manual de funcionamiento de la Oficina y el manual administrativo; y se diseñó una propuesta de Plan Operativo Anual (POA) y de presupuesto. • En el marco del Plan piloto de inspecciones integrales, se incluyó un módulo sobre género y no discriminación en el trabajo (4 horas) que se impartió a 120 inspectores. El módulo aborda nociones básicas acerca de la igualdad entre los géneros, el principio de no discriminación y los convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT.	trabajo en la capacitación que se imparta a todos los funcionarios del MTPS. • Instalar definitivamente la Oficina para la Equidad de los Géneros, dotándola de los medios técnicos necesarios, y aprobar el POA de la misma. • Establecer un sistema de seguimiento a las actuaciones de la inspección de trabajo en la materia, evaluando la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
Recomendaciones regionales • Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. • Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • En marzo de 2007, los Viceministros de Trabajo de la región acordaron propiciar el desarrollo de un mecanismo de intercambio de información y conocimiento entre los Ministerios de Trabajo, aprovechando los recursos existentes en cada institución, principalmente los de carácter digital que pudieran compartirse por medio de los sitios web de los ministerios. • Diversos proyectos de cooperación apoyaron el desarrollo de un estudio sobre la discriminación laboral de las mujeres en el sector maquila, una charla sobre teletrabajo y acceso al empleo de las personas con discapacidad, y un seminario internacional sobre los desafíos de la inspección en la protección de los derechos laborales de las mujeres en Centroamérica y la República Dominicana.	• No se registraron acciones al respecto durante el período.	• Evaluar la implementación del Plan Estratégico del MTPS a la luz del enfoque de género.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
e) Peores formas de trabajo infantil			
Recursos adicionales • Incrementar los recursos de las instituciones que trabajan para erradicar el trabajo infantil y mejorar la coordinación interinstitucional. • Formular un plan nacional integral para lograr que El Salvador sea un país "libre de trabajo infantil". • Reorganizar y acelerar el Programa de Duración Determinada y dotarlo de claros indicadores de resultados. • Diseñar un nuevo plan nacional de prevención y eliminación del trabajo infantil que contemple metas y actividades hasta el año 2010.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • Se ejecutó el Plan de Acción Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil 2006 – 2009, que incluía atención de población menor de edad en situación de trabajo infantil por medio de las salas de nivelación del Ministerio de Educación (MINED); así como acciones de sensibilización, divulgación y capacitación dirigidas a funcionarios públicos, organizaciones de empleadores y trabajadores, y población general. Al menos 15 instituciones públicas incluyeron en sus planes operativos acciones contempladas en dicho Plan, así como recursos para su ejecución. • Se elaboró el Plan estratégico contra la trata 2008 – 2012, el Plan Operativo Anual 2009 del Comité Nacional contra la Trata de Personas, y la prórroga y adenda a la carta de entendimiento en el combate a la explotación sexual comercial, donde se adhirieron 7 entidades. • Los espacios tripartitos de coordinación interinstitucional existentes (el Comité Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, el Comité Nacional contra la Trata de Personas y la Mesa de Trabajo contra la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes), han realizado sus reuniones ordinarias en forma periódica. • Se conformaron 4 comités locales para la prevención de las peores formas de trabajo infantil. • Se formuló y publicó la Hoja de ruta para hacer de El Salvador un país libre de trabajo infantil, especialmente en sus peores formas.	• Seis instituciones públicas incorporaron y desarrollaron acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en sus planes operativos, y definieron estrategias y actividades a ejecutar en 2011. • El MTPS realizó 9 reuniones en el marco de la Hoja de Ruta a objeto de programar estrategias, actividades y definir los referentes institucionales y sus funciones. • Los espacios de coordinación interinstitucional sobre trabajo infantil, realizaron 7 reuniones para elaborar planes operativos en 2011 y definir la metodología para rendir cuentas. • Entre las acciones realizadas por las instituciones responsables del tema de trabajo infantil y sus peores formas, se destacan: 4.231 inspecciones programadas en materia de trabajo infantil por el MTPS; 53 jornadas de sensibilización realizadas por la inspección agropecuaria; acciones de capacitación y sensibilización en el tema; aprobación de políticas públicas municipales y experiencias de monitoreo y vigilancia en determinados municipios. Además, el MAG ejecutó un programa de fomento de la agricultura sostenible con el objetivo de que las personas menores de edad no sean involucradas en trabajos en el agro. • El presupuesto anual del MTPS asignado a la Unidad de Erradicación del Trabajo Infantil se mantiene en US$182.338 desde 2008. • Las actuaciones del MTPS, del Ministerio de Educación y de 4 organizaciones de la sociedad civil permitieron registrar 13.025 niños, niñas y adolescentes como	• Reafirmar el rol del MTPS en materia de lucha contra el trabajo infantil, efectuando una adecuada coordinación con las diversas entidades, asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos y capacitando al personal de la institución en la materia. • Elaborar un sistema nacional de monitoreo, vigilancia y seguimiento, tanto de las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas que realizan las instituciones públicas, como de las establecidas en la Hoja de Ruta. • Divulgar la Hoja de Ruta entre los sectores trabajador y empleador, explicando las conveniencias de continuar con su activa participación en el seguimiento de los compromisos establecidos. • Desarrollar protocolos de intervención entre las instituciones que velan por la niñez y la adolescencia y que tengan incidencia directa en el tema de trabajo infantil. • Promover un tratamiento transversal del tema de trabajo infantil a nivel de las diversas unidades del MTPS, tal como fue señalado en anteriores informes de verificación. • Incrementar el número de actuaciones de la inspección de trabajo destinadas a la detección y atención del trabajo infantil y sus peores formas. • Capacitar y reforzar los conocimientos de los inspectores de trabajo para un tratamiento más adecuado y efectivo del tema de trabajo infantil. • Desarrollar investigaciones en materia de trabajo infantil que permitan la toma de decisiones para mejorar las condiciones de los niños, niñas y adolescentes involucradas. • Mejorar los sistemas estadísticos sobre

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
		prevenidos y retirados del trabajo infantil y sus peores formas.	trabajo infantil y sus peores formas, de manera especial los registros sobre el retiro efectivo de las personas menores de edad de las peores formas de trabajo infantil y adolescente, tal cual ya fue sugerido en informes anteriores de verificación.
Recomendaciones regionales • Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • En 2005 la cantidad de personas menores de edad que trabajaban en El Salvador era de 208.366 (104.505 de 5 a 14 años y 103.861 de 15 a 17 años), representando un 9,8% de la población entre 5 y 17 años. En 2008, esta cifra fue de 190,525 (95.407 de 5 a 14 años y 95.118 de 15 a 17 años), registrándose un leve aumento en la tasa de incidencia (10,2) respecto al 2005. • Entre 2005 y 2009, la tasa neta de matriculación en el sistema escolar aumentó en todos los niveles, pasando de 49,7 a 50,3 en preescolar; 93,9 a 95,0 en primaria y 50,5 a 56,3 en secundaria. • Entre abril de 2007 y diciembre de 2009, las iniciativas realizadas en el marco del Programa de Duración Determinada, retiraron alrededor de 2.900 personas menores de edad.	• Con el objetivo de contribuir al establecimiento de una zona libre de trabajo infantil, se realizaron diversas acciones de divulgación sensibilización y formación superior. Estas acciones fueron ejecutadas por una entidad interamericana.	• Incrementar el presupuesto anual de la Unidad del MTPS dedicada a la erradicación del trabajo infantil. • Establecer las coordinaciones pertinentes con el Ministerio de Educación y otras instancias del Poder Ejecutivo, a objeto de desarrollar una política de Estado tendente a aumentar la cobertura escolar en todos sus niveles con el apoyo de los programas sociales adecuados y de una más efectiva aplicación de las transferencias monetarias condicionadas. Asimismo tomar en consideración políticas de empleo que coadyuven a la lucha contra el trabajo infantil. • Desarrollar acciones de sensibilización y divulgación con el apoyo de la cooperación y de las instituciones regionales y subregionales pertinentes.
f) Fomento de una cultura de cumplimiento			
Zonas francas • Divulgar la circular que enfatiza los derechos y prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo, así como las multas a que están sujetos quienes violen dichas normas.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • Se han realizado diversas actividades de capacitación sobre derechos y deberes laborales en zonas francas, así como visitas para promover la creación de comités obrero-patronales de diálogo en estas empresas.	• Durante el período de agosto a diciembre de 2010, la UEGP realizó 50 inspecciones programadas (151 en todo 2010), por medio de las cuales se divulgó la normativa laboral, en especial, la relativa a la no discriminación y a las condiciones de trabajo. • Asimismo, se realizaron 76 inspecciones en zonas francas (26 de ellas no programadas). En 46 casos, se detectó violaciones a la legislación.	• Mantener las actividades de divulgación de los derechos laborales en las zonas francas y programar las correspondientes inspecciones.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Consejo Superior de Trabajo • Fortalecer el papel de esta entidad, incluyendo la ampliación de la base de participación en el Consejo.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • El Consejo Superior de Trabajo (CST) se ha reunido en diversas ocasiones, sin un plan de trabajo consensuado tripartitamente.	• Entre agosto y diciembre 2010, el CST celebró una sesión de Junta Directiva de carácter ordinario, en la cual se discutieron los siguientes temas: propuestas de reformas a los Artículos 211 y 248 del Código de Trabajo; presentación del Plan Estratégico del CST. • En sesión plenaria, se firmó el acuerdo relativo a la Agenda temática prioritaria del CST. • El gobierno elaboró una propuesta de reglamento para la elección de los miembros del sector laboral del CST.	• Realizar el seguimiento de la Agenda temática prioritaria del CST y avanzar en el estudio de las reformas al Código de Trabajo • Perfeccionar y dinamizar el funcionamiento del CST, fortaleciendo su institucionalidad a objeto de que cumpla eficazmente las tareas que le son propias, de manera particular en materia de discusión de los proyectos de ley relacionados con la libertad sindical.
Información y capacitación sobre derechos laborales fundamentales • Institucionalizar un programa permanente y continuo de educación pública y sensibilización sobre la materia, con participación tripartita.	**Abril 2005 – Julio 2010:** • El MTPS, con apoyo de la cooperación, ha realizado diversos eventos de capacitación y sensibilización y ha elaborado y distribuido gran cantidad de materiales de divulgación de derechos laborales, sin embargo, no se ha institucionalizado un programa permanente y continuo de educación y sensibilización en derechos laborales.	• El sector sindical realizó el I Congreso Nacional de Trabajadores y Trabajadoras para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador (CONATRADE), "Empleo con derechos, cohesión social y crecimiento sostenido de la economía", durante el cual hicieron entrega de una propuesta sobre el Pacto Fiscal y la Política Nacional de Empleo al Secretario Técnico de la Presidencia. • El área de Resolución Alterna de Conflictos (RAC) del MTPS, realizó acciones de divulgación y sensibilización respecto de la normativa laboral y de los comités de diálogo en las empresas.	• Apoyar, por parte del MTPS, las actividades de los sectores sociales tendentes a la divulgación de los derechos laborales.
Responsabilidad social empresarial • Implementar el programa de responsabilidad social empresarial desarrollado por el Banco Mundial y "Business for Social Responsibility".	**Abril 2005 – Julio 2010:** • En el marco del Programa nacional de responsabilidad social empresarial, en 2009, se presentó por parte de una ONG un documento denominado "Marco Conceptual de Política Pública para Incentivar la Responsabilidad Laboral y la Competitividad Internacional".	• El sector empleador privado realizó diversas actividades a través de su Comité de RSE y FUNDEMAS como charlas, conferencias, programa de monitoreo, talleres de capacitación, elaborando su propio plan de actividades que incluye la sensibilización de empresarios y gremiales, y la difusión de los códigos de conducta.	• Promover la colaboración del sector empleador en la implementación de programas y actividades de responsabilidad social y de buenas prácticas empresariales, destacando experiencias exitosas a nivel nacional e internacional, como fue sugerido en el informe anterior.

I. Introducción

La promoción del trabajo decente constituye un pilar fundamental en el proceso de desarrollo y consolidación de la democracia en todos los países del mundo. La creación de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social, la promoción del diálogo social y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los cuatro pilares sobre los cuales se sustenta la generación de trabajo decente.

Los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de garantizar la aplicación de la legislación laboral, tanto a nivel de la normativa nacional como de los instrumentos internacionales ratificados por el país. Además, al adoptar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), se comprometieron a respetar y promover los derechos relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Para cumplir en forma efectiva con estos compromisos, los países requieren, entre otras condiciones, de un marco normativo acorde con los convenios internacionales, de políticas públicas claras y sostenibles, de instituciones eficientes y con recursos humanos y financieros adecuados; así como de un entorno propicio para el diálogo social.

En 2005 los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento: "La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades", conocido como el *"Libro Blanco"*.

El Libro Blanco es *"un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región"*.[1] Contiene compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; 2) Ministerios de Trabajo; 3) Tribunales laborales; 4) Género y discriminación; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Fomento de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que elaborara *"una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional "*.[2]

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos, en diciembre de 2006, la OIT inició el Proyecto "Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco" (Proyecto Verificación), el cual es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América (USDOL).

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general apoyar el fortalecimiento institucional y fomentar una cultura de respeto por los derechos laborales.

1. Libro Blanco, página vii.
2. Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región. Este informe tiene como objetivos: a) Identificar las acciones realizadas por el país durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco; b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este informe fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por tres especialistas propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/TRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), ambas de la OIT. Dichos especialistas verificadores son: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Los informes semestrales de verificación son herramientas de apoyo para los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, pues proporcionan información sistematizada sobre las acciones que se han realizado a nivel nacional y regional durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco.[3] Dicha información es igualmente útil para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para la cooperación técnica.

Partiendo de las recomendaciones que el Libro Blanco propone a los Estados, la verificación de la OIT toma en cuenta todas las acciones desarrolladas por los poderes públicos (Ejecutivo, Judicial y Legislativo). Además, considera las acciones lideradas por las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación, que en forma directa o indirecta, abonan al cumplimiento de los compromisos mencionados en el Libro Blanco.[4]

Para la elaboración de los informes de verificación se consultó bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se realizaron entrevistas y reuniones con actores claves; y se analizó el borrador del informe con los sectores claves para su retroalimentación y complementación.

3. A nivel metodológico, las "acciones que han realizado los países durante el período" se entenderá como: a) las medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto; b) los resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado. Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos: 1) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada; 2) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance; y 3) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.
4. Los informes de verificación no constituyen una evaluación de la aplicación de los convenios internacionales, de modo que es importante destacar que nada de lo que en estos informes se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT. Estos informes tampoco pretenden ser una investigación académica sobre la aplicación de la legislación laboral o una evaluación sobre las capacidades del país de hacer cumplir la legislación. Sin embargo, cuando las recomendaciones del Libro Blanco se refieren explícitamente a disconformidades de la legislación nacional con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) o a aspectos de aplicación de las mismas, estos informes de verificación tomarán en cuenta lo que los órganos de control de la OIT han manifestado en relación con dichos aspectos.

II. Acciones del país por áreas

1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales

El Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) constituyen herramientas fundamentales para garantizar el goce pleno de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de trabajadores y empleadores. Para asegurar su aplicación, los Estados deben adoptar medidas para armonizar sus marcos legales a dichos instrumentos internacionales, así como dotar a las instituciones responsables de promover la efectiva aplicación de la legislación laboral de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios.

Los retos y recomendaciones del Libro Blanco para este tema en El Salvador, se refieren a la necesidad de tomar acciones para atender las *"preocupaciones respecto a los recursos legales en casos de despidos ilegales de dirigentes sindicales y prácticas antisindicales en la contratación o discriminación sindical"*[5], mediante la realización de foros públicos *"para que los empleadores y trabajadores entiendan la ley y la política de protección para los directivos sindicales"*, así como *"aplicar las multas existentes para los empleadores que ilegalmente despidan directa o indirectamente a los directivos sindicales al negarles la entrada al lugar de trabajo"*. Además, se menciona la necesidad de mejorar los procesos de registro de organizaciones sindicales por medio de *"una evaluación completa de los procedimientos administrativos de registro"*, la implementación de las recomendaciones de dicho proceso, así como *"reformar el artículo 211 del Código de Trabajo*[6] *(CT) para reducir el número mínimo de trabajadores requeridos para constituir un sindicato" y reformar el artículo 248 del CT a fin de reducir el período de 6 meses requeridos para volver a solicitar el registro de un sindicato en el Ministerio de Trabajo, si la solicitud inicial ha sido rechazada por no reunir los requisitos legales necesarios."* Finalmente, se expresó la necesidad de *"establecer la Comisión Especial anunciada bajo el nuevo proceso de diálogo para analizar posibles cambios a las leyes nacionales con el objeto de fortalecer las normas laborales en el sector público"*.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTPS realizó un taller de capacitación para 88 funcionarios de las áreas de inspección y administrativas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social en el que, entre otros temas, se analizó la forma de abordar los fueros especiales de protección para mujeres embarazadas y para representantes sindicales. Por su parte, el sector empleador desarrolló una capacitación de dos días sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva en la que participaron 30 asesores jurídicos y responsables de recursos humanos de las empresas; y se realizó un taller tripartito, auspiciado por OIT, para conocer experiencias exitosas en materia de negociación colectiva.

En 2010 se interpusieron 114 denuncias por incidentes sindicales ante la UEGP del MTSS (29 más que en 2009). De estas denuncias, se resolvieron 60 (14 menos que en 2009). Los casos tramitados para imposición de multas aumentaron en más del 100% en 2010 con respecto al año anterior.

El Departamento de Organizaciones Sociales del MTPS brindó 268 asesorías laborales sobre diferentes temas y atendió 3 casos de despidos de directivos sindicales.

El MTPS realizó consultas, en el marco del CST, a los sectores trabajador y empleador sobre la propuesta de reforma a los artículos 211 y 248 del Código del Trabajo, sin obtener consenso al respecto.

5. Libro Blanco, página 41.
6. Decreto legislativo No 15 de fecha 23 de junio de 1972. Publicado en el Diario Oficial 142, Tomo 236, fecha de publicación 31 de julio de 1972.

Entre agosto y diciembre de 2010 el MTPS otorgó 6 personerías jurídicas a sindicatos provenientes del sector público; concedió la personería jurídica a la primera federación de sindicatos de servidores públicos, y durante todo el año 2010 inscribió a 55 sindicatos del sector público. No se realizaron acciones en materia de evaluación del procedimiento de registro de sindicatos.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Elaborar y ejecutar, por parte del MTPS, un programa regular de sensibilización y difusión, dirigido a los trabajadores, empleadores y a sus organizaciones representativas, en temas relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva y la resolución alterna de conflictos. Este programa debería ser diseñado con la participación de los sectores sociales realizando previamente a su elaboración una evaluación del impacto de las acciones de capacitación y sensibilización realizadas anteriormente, así como el nivel de conocimiento y actitudes de la población respecto a estos temas.
- Realizar las gestiones necesarias con las autoridades correspondientes para aumentar el presupuesto dedicado a la divulgación y capacitación sobre derechos laborales.
- Perfeccionar y dinamizar el sistema de registro de sindicatos existente a objeto de hacer más expeditos los procedimientos e informar acerca de las características legales del sistema a las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de funcionarios públicos.
- Promover los debates y facilitar la discusión en vías de obtener los necesarios consensos entre los sectores empleador y trabajador, en el seno del CST, acerca de las propuestas de reforma a los artículos 211 y 248 del Código del Trabajo que continúan pendientes.
- Continuar las acciones que permitan un adecuado y ágil procedimiento para la obtención de personerías jurídicas a las organizaciones sindicales del sector público, proporcionando además las más amplias informaciones sobre los procedimientos a los trabajadores del sector, así como capacitar a los funcionarios responsables de esta labor.
- Intensificar los esfuerzos conducentes a implementar las reformas legales que permitan el pleno ejercicio de la libertad sindical en el sector público, en conformidad con los convenios y recomendaciones de la OIT.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1.1. Garantías sindicales: Despidos y discriminación sindical		
Reto: • Existen preocupaciones respecto a los recursos legales en casos de despidos ilegales de dirigentes sindicales y prácticas antisindicales en la contratación o discriminación antisindicales. **Recomendaciones:** • Auspiciar una serie de foros públicos para difundir las circulares recientemente publicadas en cuanto a reinstalación y "listas negras", para que los empleadores y trabajadores entiendan las leyes y las políticas referentes a estos asuntos. Establecer un grupo especial encargado del cumplimiento relacionado con estos asuntos. • Auspiciar una serie de foros públicos, incluyendo en las zonas francas, para que los empleadores y trabajadores entiendan la ley y la política de protección para los directivos sindicales. • Aplicar las multas existentes para los empleadores que ilegalmente despidan directa o indirectamente a los directivos sindicales al negarles la entrada al lugar de trabajo.	**Promoción y difusión de los derechos**	
	1.1. Número de foros públicos u otros eventos de divulgación y capacitación realizados para difundir las circulares sobre reinstalación y la ley y políticas de protección a directivos sindicales (incluir número de personas participantes en las actividades de las instituciones públicas, los sindicatos y los empleadores, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) realizó un taller de capacitación para 88 funcionarios del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), pertenecientes a las áreas de Inspección y del Departamento Administrativo. Durante la jornada realizada el 23 de agosto de 2010 se incluyó un apartado para abordar los fueros especiales de protección que se estipulan en el Código de Trabajo (CT), relacionados con las mujeres embarazadas y los representantes sindicales.[7] • El sector empleador, a través del Comité Laboral Empresarial (CLE) de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), ha continuado durante este período con la labor de divulgación, entre sus afiliados, de los temas de libertad sindical y negociación colectiva. El 18 y 19 de octubre de 2010 celebraron una jornada de capacitación en el que participaron 30 asesores jurídicos y responsables de los departamentos de recursos humanos de empresas.[8] • En octubre de 2010, la OIT[9] promovió un taller tripartito para conocer experiencias exitosas en materia de negociación colectiva en empresas de diversos sectores.

7. El taller fue realizado el 23 de agosto de 2010 y participaron 88 funcionarios del ISSS.
8. La actividad se realizó con el auspicio del Proyecto Verificación de la OIT.
9. La actividad se desarrolló el 14 de octubre de 2010 y fue auspiciada por el proyecto de Diálogo Social de la OIT.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	Protección de derechos sindicales	
	1.2. Número de denuncias recibidas por despidos ilegales de directivos sindicales. (Indicar el número de asesorías y soluciones en incidentes sindicales, el número de multas por despidos ilegales de directivos sindicales).	• En 2010 aumentó la cantidad de denuncias relativas a incidentes sindicales respecto a 2009, así como el número de casos tramitados para imposición de multas.

Número de denuncias por incidentes sindicales atendidas por la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios (UEGP). Período 2005 – 2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Denuncias por cuestiones sindicales*	26	43	45	59	26	13
Denuncias por despido de fundadores	3	2	11	7	11	25
Denuncias por despido de directivos sindicales	15	37	21	52	48	76
Total de denuncias intervenidas	44	82	77	118	85	114
Total de denuncias resueltas	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	74	60
Casos tramitados para imposición de multas	11	27	21	26	26	55

* Incluye traslados arbitrarios de directivos, fundadores o afiliados sindicales; discriminación por constitución de sindicatos; malos tratos a afiliados de sindicatos; suspensión de directivos sindicales o afiliados y discriminación por asuntos sindicales.

Fuente: MTPS. Oficina de estadísticas e información laboral. Informe semestral: enero – junio 2010 e Informe semestral julio – diciembre 2010.

• El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, de la Dirección General de Trabajo (DGT) brindó un total de 268 asesorías laborales y atendió 3 casos de despidos de directivos sindicales, 2 de los cuales no lograron ningún tipo de acuerdo conciliatorio; mientras que en el otro caso se ordenó la imposición de multa, debido a la inasistencia del patrono a las citas de conciliación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1.2. Procedimientos de registro		
Reto: • A pesar de las distintas reformas realizadas a los procedimientos del Ministerio en años recientes, subsisten dudas sobre la transparencia y el funcionamiento de los procedimientos implementados por el Ministerio de Trabajo para el registro de sindicatos. **Recomendaciones:** • Para clarificar cualquier preocupación que pueda existir al respecto, emprender un proceso abierto de consulta nacional con participación de la OIT, para hacer una evaluación completa de los procedimientos administrativos de registro de sindicatos. Cualquier recomendación de cambios administrativos que surja de dicho proceso debería ser implementada sin demora por el Ministerio de Trabajo. • Reformar el artículo 211 del Código de Trabajo para reducir el número mínimo de trabajadores requeridos para constituir un sindicato. • Reformar el artículo 248 del Código de Trabajo a fin de reducir el período de seis meses requeridos para volver a solicitar el registro de un sindicato en el Ministerio de Trabajo, si la solicitud inicial ha sido rechazada por no reunir los requisitos legales necesarios.	**Procedimientos administrativos de registro de sindicatos**	
	1.3. Realización de la evaluación completa del procedimiento de registros y estado de la implementación de las recomendaciones de dicha evaluación (indicar el número y tipo de cambios implementados en los procedimientos a nivel de requisitos, plazos, capacitación a funcionarios y sectores involucrados, materiales informativos).	• No se registraron acciones al respecto durante el período.
	Reformas al Código de Trabajo en materia de libertad sindical	
	1.4. Existencia de un documento de proyecto de reforma a la ley para los artículos 211 y 248 del CT, con aval del Consejo Superior del Trabajo.	• El MTPS realizó una serie de consultas en el seno del Consejo Superior del Trabajo (CST), relacionadas con la propuesta de reformas a los artículos 211 y 248 del CT. Dicho ejercicio se hizo bajo dos modalidades: a) Por medio de reuniones bilaterales tanto con el sector empleador como con el trabajador, en las que se les presentó la propuesta de decreto de reforma. El sector trabajador solicitó una revisión completa del CT y no únicamente a los artículos referidos. b) A través de una reunión del pleno del CST, en la cual no hubo ningún acuerdo sobre el tema.[10]
	1.5. Número y tipo de acciones de consulta para promover las reformas a los artículos 211 y 248 del CT.	
	1.6. Existencia de un proyecto de ley consensuado y presentado al Órgano Ejecutivo.	• No se registraron acciones al respecto durante el período.
	1.7. Existencia de un proyecto de ley presentado a la Asamblea Legislativa.	
	1.8. Número y tipo de acciones realizadas para promover el proyecto de ley.	
	1.9. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	

10. La reunión del pleno del Consejo Superior del Trabajo se realizó el 15 de noviembre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1.3. Normas laborales en el sector público		
Reto: • El Gobierno ha iniciado un nuevo proceso de diálogo nacional "Armonía Laboral-Progreso para Todos" el cual analizará el tema de los derechos sindicales en el sector público y las actuales interpretaciones constitucionales. **Recomendaciones:** • Establecer la Comisión Especial anunciada bajo el nuevo proceso de diálogo para analizar posibles cambios a las leyes nacionales con el objetivo de fortalecer las normas laborales en el sector público.	**Reformas legales para fortalecer las normas en el sector público**	
	1.10. Existencia y funcionamiento de la Comisión Especial para analizar las reformas legales.	• Durante el período a verificar, el MTPS otorgó 6 personerías jurídicas a sindicatos del sector público. Además, durante el año 2010, el MTPS inscribió 100 sindicatos, de los cuales 55 pertenecen al sector público y 45 al sector privado. • Finalmente, en el mes de octubre de 2010 el MTPS otorgó la personería jurídica a la primera federación de sindicatos de servidores públicos.
	1.11. Número y tipo de iniciativas de ley presentadas al Órgano Ejecutivo.	
	1.12. Número y tipo de acciones de divulgación sobre las reformas.	
	1.13. Estado de los proyectos de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	
	1.14. Número y tipo de reformas legales aprobadas para fortalecer las normas en el sector público.	

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Una función esencial de los Ministerios de Trabajo es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), dichos ministerios deben contar con un sistema de inspección capaz de *"velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión"*, por lo tanto, es fundamental dotarles de las herramientas y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para que puedan cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo deben facilitar información y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más adecuada de cumplir la legislación del trabajo y de administrar las relaciones laborales, como medidas para prevenir conflictos.

El Libro Blanco destaca la necesidad de *"incrementar el presupuesto base para el 2006 y los años subsiguientes, establecer oficinas de trabajo regionales adicionales y foros tripartitos locales para maximizar la cobertura de la legislación laboral en el país y asegurar el funcionamiento eficaz de dichas oficinas"*.[11] Además, a nivel de los compromisos regionales, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones, principalmente en materia de inspección y conciliación.[12]

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTPS celebró 12 acciones de formación y capacitación dirigidas a delegados e inspectores, con la participación de 242 funcionarios. Los temas considerados fueron, entre otros, la inspección laboral, seguridad e higiene ocupacional, ley de protección integral de la niñez y adolescencia, reforma de la LOFT, y legislación procesal. Además, el MTPS realizó inversiones para mejorar la infraestructura de sus instalaciones y abrió una nueva oficina departamental en Cuscatlán, con lo que actualmente cuenta con 12 oficinas a nivel nacional.

El MTPS continuó con la redacción del anteproyecto de reformas a la LOFT, y elaboró propuestas de reglamentos de seguridad e higiene ocupacional; y se inició la implementación del Plan piloto de integración de la inspección de trabajo en 3 departamentos, con la participación de 40 inspectores, técnicos de seguridad y salud ocupacional y supervisores.

Entre 2009 y 2010, el presupuesto inicial del MTPS sujeto a verificación se incrementó un 18,2% en términos corrientes, mientras que el modificado aumentó un 5% y el devengado un 4%. El presupuesto inicial del MTPS de 2010 representó 0,24% respecto del presupuesto nacional (0,21% en 2009).

El presupuesto inicial del MTPS dedicado a la aplicación de la legislación laboral en 2010, tuvo un crecimiento en términos corrientes del 22,3%, pasando de US$ 3,5 millones en 2009 a US$ 4,3 en 2010.
El porcentaje de ejecución presupuestaria de 2010 fue menor al de 2009, tanto a nivel del presupuesto inicial (97,8% en 2009 y 86% en 2010) como del modificado (99,8% y 98,8% respectivamente).

El número de inspectores aumentó en 32%, pasando de 159 (desde 2007) a 210 en 2010. El número de técnicos en higiene y seguridad ocupacional, creció de 66 (en 2009) a 77. El número total de personal vinculado a labores de inspección y conciliación aumento de 266 en 2008 a 364 en 2010.

11. Libro Blanco, pág. 42.
12. Ibíd., pág. 72.

En 2010, se realizaron 20.643 inspecciones de las cuales el 69% (14.165) correspondieron a inspecciones programadas y el 31% (6.478) a inspecciones por denuncia. Entre ellas, en el sector agropecuario, se realizaron 1.757 inspecciones, de las cuales el 94,8% fueron inspecciones programadas. Se mantiene la tendencia preventiva de la inspección en los últimos 4 años. En 2010 se redujo el número de visitas en 11,2% respecto a 2009, pese al incremento en el número de inspectores.

Los casos de conflictos colectivos atendidos sumaron 512 (fueron 623 en 2009), con un porcentaje de casos conciliados de 27,7%; mientras que el porcentaje de conciliación individual ascendió a 35,4%, de un total de 6.160 solicitudes atendidas.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Mantener los esfuerzos relativos al incremento presupuestario para el MTPS, así como el nivel de ejecución del presupuesto.
- Realizar el seguimiento del Plan Estratégico Quinquenal 2009 – 2014, y asegurar el desarrollo de sus ejes fundamentales, en consulta con los sectores sociales.
- Avanzar, en consulta con los sectores sociales, en el proceso de reorganización del MTPS, en el establecimiento de un sistema integral y unificado de la Inspección de Trabajo y en el estudio de las reformas de la LOFT. A su vez, atender todas las denuncias y brindar las asesorías laborales de parte de la UEGP, utilizando además para estos fines, tecnologías y medios de comunicación a su alcance.
- Mantener una programación continua y sistemática de la capacitación dirigida a la Inspección de Trabajo que contribuya a la mejora de la calidad y a la modernización de los servicios.
- Analizar la posibilidad de unificar los sistemas de resolución alterna de conflictos laborales, evitando la dispersión y superposición de estos servicios.
- Evaluar los resultados del Plan piloto de integración de la inspección en 3 departamentos, a fin de implementar las buenas prácticas y lecciones aprendidas que permitan mejorar el modelo de servicio público de la inspección en el MTPS.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1. Modernización y recursos		
Reto: • El Ministerio de Trabajo todavía tiene serias limitaciones de recursos y de personal que es necesario atender. En 2003 se aprobó un suplemento presupuestario para reforzar la capacidad de aplicación de la legislación laboral del Ministerio y un suplemento adicional fue proveído para el año 2004. Está pendiente de aprobación final un suplemento para el año 2005. • Como reflejo del compromiso del Gobierno de modernizar y mejorar las operaciones del Ministerio de Trabajo, se realizó una evaluación de reorganización con asistencia de la OIT, y varias recomendaciones para reajustar la estructura operativa del Ministerio, racionalizar los servicios que presta y reformular el régimen de personal del Ministerio. **Recomendaciones:** • Incrementar el presupuesto base para el 2006 y los años subsiguientes. • Establecer oficinas de trabajo regionales adicionales y foros tripartitos locales para maximizar la cobertura de la legislación laboral en el país y asegurar el funcionamiento eficaz de dichas oficinas. • Implementar los resultados de la evaluación de reorganización realizada por la OIT.	**Presupuesto base del Ministerio de Trabajo**	
	2.1. Monto del presupuesto anual del Ministerio de Trabajo.	• El MTPS tiene un presupuesto conformado por 4 programas principales, con 9 subprogramas definidos. En orden al proceso de verificación se tomarán en consideración, únicamente, los subprogramas que se relacionan directamente con el área laboral, los cuales son: ◆ Dirección y Administración Institucional: • Dirección superior • Dirección administrativa ◆ Servicios laborales: • Asistencia laboral • Vigilancia cumplimiento leyes laborales • Previsión social y gestión de empleo • Regionalización • Los programas y subprogramas que se excluyen del presupuesto sujeto a verificación son los siguientes: ◆ Apoyo a Instituciones Adscritas y Otras Entidades • Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo • Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado ◆ Infraestructura física: • Reparaciones en infraestructura y equipamiento básico en Centros de Recreación Obrera. Oficinas Regionales • Reparaciones en Infraestructura y Equipamiento Básico en Oficinas Regionales (esta línea presupuestaria debería formar parte del presupuesto institucional sujeto a verificación, sin embargo, debido a que el monto del presupuesto modificado y devengado no se logró desagregar, se tuvo que excluir este rubro del monto sujeto a verificación). • En el siguiente cuadro se detalla el comportamiento del presupuesto inicial del MTPS en el período 2005 – 2010. Dicho cuadro refleja tanto los subprogramas sujetos a verificación, como los excluidos.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010

Recomendaciones:

- Incrementar el presupuesto base para el 2006 y los años subsiguientes.
- Establecer oficinas de trabajo regionales adicionales y foros tripartitos locales para maximizar la cobertura de la legislación laboral en el país y asegurar el funcionamiento eficaz de dichas oficinas.
- Implementar los resultados de la evaluación de reorganización realizada por la OIT.

Presupuesto inicial del MTPS por programas y subprogramas. Período 2005-2010. En dólares.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Presupuesto total MTPS	**7.025.245**	**8.585.245**	**8.930.135**	**8.950.585**	**10.356.620**	**11.734.740**
Programas incluidos para verificación:						
+Dirección y Administración Institucional	**1.912.350**	**4.131.325**	**2.541.085**	**2.563.240**	**3.045.645**	**3.070.380**
-Dirección Superior	905.055	1.017.915	1.328.755	1.342.045	1.668.920	1.595.860
-Dirección Administrativa	1.007.295	3.113.410	1.212.330	1.221.195	1.376.725	1.474.520
-Servicios laborales	**2.098.065**	**2.379.090**	**4.186.795**	**4.180.480**	**4.533.760**	**5.884.850**
-Asistencia laboral	472.175	492.085	729.770	757.485	812.710	814.655
+Vigilancia del Cumplimiento de Leyes Laborales	577.320	610.050	1.312.870	1.307.500	1.412.315	1.641.045
-Previsión Social y Gestión de Empleo	639.945	803.335	977.740	949.795	1.035.850	1.608.140
-Regionalización	408.625	473.620	1.166.415	1.165.700	1.272.885	1.821.010
Total para efectos proceso verificación	**4.010.415**	**6.510.415**	**6.727.880**	**6.743.720**	**7.579.405**	**8.955.230**
Programas no incluidos para verificación:						
+Apoyo a Instituciones Adscritas y Otras Entidades	**3.014.830**	**2.074.830**	**2.202.255**	**2.206.865**	**2.277.215**	**2.279.510**
-Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo	1.127.210	1.127.210	1.179.635	1.182.020	1.252.370	1.254.665
-Fondo de protección de lisiados y discapacitados a consecuencia del conflicto armado	1.887.620	947.620	947.620	1.024.845	1.024.845	1.024.845
-Comité de proyección social de San Salvador	0	0	75.000	0	0	0
+Infraestructura Física	**0**	**0**	**0**	**0**	**500.000**	**500.000**
-Reparaciones en Infraestructura y Equipamiento básico en Centros de Recreación Obrera	0	0	0	0	500.000	0
-Reparaciones en Infraestructura y Equipamiento Básico en Oficinas Regionales	0	0	0	0	0	500.000
Total excluido proceso verificación	**3.014.830**	**2.074.830**	**2.202.255**	**2.206.865**	**2.777.215**	**2.779.510**

Fuente: Elaboración propia con base en las Leyes de Presupuesto General del Estado 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Febrero 2011.

- A fin de delimitar con mayor precisión el crecimiento que ha experimentado el presupuesto del MTPS, en el siguiente cuadro se detallan las tasas de crecimiento del presupuesto inicial, modificado y devengado sujeto a verificación, tanto en términos corrientes como en términos reales, es decir, descontando el efecto de la inflación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010

- En 2010 se dio un incremento, en términos corrientes, tanto el presupuesto inicial como en el modificado y devengado respecto a 2009.

Presupuesto anual del MTPS sujeto a verificación. Período 2005–2010. En dólares.

Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado		
	USD	% incremento anual		USD	% incremento anual		USD	% incremento anual	
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*
2005	4.010.415	-	-	3.979.762	-	-	3.975.730	-	-
2006	6.510.415	62,3	56,0	5.692.369	43,0	37,5	5.557.567	39,8	34,4
2007	6.727.880	3,3	-1,2	7.092.525	24,6	19,1	7.092.414	27,6	22,0
2008	6.743.720	0,2	-6,5	7.189.935	1,4	-5,5	7.189.891	1,4	-5,5
2009	7.579.405	12,4	11,8	7.424.852	3,3	2.7	7.409.211	3,1	2,5
2010	8.955.230	18,2	s.d.	7.794.506	5,0	s.d.	7.703.480	4,0	s.d.

* Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base diciembre de 1992), utilizando en cada año el índice promedio anual.

Fuente: Elaboración propia con base en las Leyes de Presupuesto General del Estado 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Febrero 2011.

- El porcentaje de ejecución presupuestaria de 2010 fue menor a la de 2009, tanto a nivel del presupuesto inicial como del modificado.

Porcentaje de ejecución del Presupuesto inicial sujeto a verificación. Período 2005 – 2010.

Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Devengado respecto a inicial	99,1	85,4	105,4	106,6	97,8	86,0
Devengado respecto a modificado	99,9	97,6	100,0	100,0	99,8	98,8

Fuente: Elaboración propia con base en las Leyes de Presupuesto General del Estado 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Febrero 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	2.2. Porcentaje de presupuesto anual institucional dedicado al cumplimiento de la legislación laboral.	

Presupuesto del MTPS para la aplicación de la legislación laboral y tasas de crecimiento. Período 2005 – 2010.

Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado		
	USD	% incremento anual		USD	% incremento anual		USD	% incremento anual	
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*
2005	1.458.120	-	-	1.337.708	-	-	1.337.645	-	-
2006	1.575.755	8,1	3,9	2.442.770	82,6	75,5	2.405.121	79,8	72,8
2007	3.209.055	103,7	94,7	3.138.672	28,5	22,9	3.138.661	30,5	24,8
2008	3.230.685	0,7	-6,1	3.333.513	6,2	-1,0	3.333.502	6,2	-1,0
2009	3.497.910	8,3	7,7	3.452.571	3,6	3,0	3.448.165	3,4	2,9
2010	4.276.710	22,3	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.

* Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base diciembre de 1992), utilizando en cada año el índice promedio anual.

Fuente: Elaboración propia con base en las Leyes de Presupuesto General del Estado 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Febrero 2011.

- El presupuesto inicial del MTPS para la aplicación de la legislación laboral experimentó un aumento en 2010 del 22% en relación al año 2009, debido en parte a la contratación de 154 nuevos funcionarios los cuales han sido colocados en su mayoría en la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT) y la Dirección General de Previsión Social (DGPS).

Porcentaje del presupuesto asignado a la aplicación de la legislación respecto al Presupuesto del MTPS sujeto a verificación. Período 2005 – 2010.

Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Inicial respecto a inicial	36,4	24,2	47,7	47,9	46,2	47,8
Devengado respecto a devengado	33,6	43,3	44,3	46,4	46,5	s.d.

Fuente: Elaboración propia con base en las Leyes de Presupuesto General del Estado 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009. Febrero 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	2.3. Proporción del presupuesto del MTPS con respecto al presupuesto nacional.	• El porcentaje del presupuesto del MTPS sujeto a verificación respecto del Presupuesto General del Estado pasó de 0,21% en el 2009 a 0,24% en el 2010, lo cual se explica por el crecimiento del 18,2% de crecimiento registrado en el presupuesto inicial sujeto a verificación. **Porcentaje de Presupuesto sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional (Gobierno Central). Período 2005 – 2010.** Presupuesto / 2005 / 2006 / 2007 / 2008 / 2009 / 2010 Inicial respecto a inicial / 0,13 / 0,20 / 0,23 / 0,20 / 0,21 / 0,24 Devengado respecto a devengado / 0,13 / 0,15 / 0,22 / 0,20 / 0,20 / 0,21 Fuente: Elaboración propia con base en las Leyes de Presupuesto General del Estado 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.
	Ampliación de la cobertura de los servicios del Ministerio mediante oficinas regionales y foros tripartitos	
	2.4. Número de oficinas regionales existentes y nuevas.	• Durante este período el MTPS amplió la cobertura de sus servicios y su presencia a nivel local con la apertura de una nueva oficina departamental en Cuscatlán. Con la inauguración de esta nueva oficina, el MTPS cuenta con 12 sedes a nivel nacional. El personal técnico que se ha destinado para la nueva oficina es el siguiente: – 1 Jefe Departamental, 5 gestores de empleo, 2 inspectores de trabajo, 1 técnico en seguridad ocupacional y 1 motorista
	2.5. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información, vehículos y capacitación en manejo de casos de inspección y conciliación en las oficinas regionales y la sede central (Desagregar la información según servicio de inspección o conciliación, e indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).	• Durante este período a verificar, el MTPS realizó una serie de inversiones para mejorar la infraestructura de las instalaciones de la oficina central, las cuales se desglosan de la siguiente manera: – Remodelación del edificio 4, nivel 2 para la adecuación de las nuevas oficinas que se destinarán para la Dirección General de Previsión Social y el área de inspección de trabajadores migrantes. El monto invertido ascendió a US$101,263. – Cambio de cubierta de techo en los edificios 3 y 4 de las instalaciones centrales del MTPS, por un monto de US$71,387. – Construcción de rampas de acceso para personas con discapacidad en oficinas centrales del MTPS, por un monto de US$13,582.[13]
	2.6. Número de foros tripartitos locales en funcionamiento.	• No se registraron acciones relativas a la instalación y funcionamiento de estos foros tripartitos locales.
	2.7. Estado de avance de las acciones de reorganización sugeridas por la evaluación de la OIT.	• No se registraron acciones relativas al respecto durante el período.

13. Información proporcionada por la Dirección Administrativa y Financiera del MTPS. Informe del 10 de marzo de 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	2.8. Número de inspecciones (programadas, no programadas y reinspecciones) y número de casos sancionados. Incluir el desglose de inspecciones de acuerdo con el tamaño y sector al que pertenecen las empresas inspeccionadas.	• Durante 2010, el MTPS realizó un total de 20,643 inspecciones de las cuales el 69% correspondieron a inspecciones programadas y el 31% a inspecciones por denuncias, con lo cual se mantiene la tendencia preventiva de la inspección de trabajo observada durante los últimos 4 años. • Al realizar el análisis por sector de la economía, la tendencia preventiva es alta en el sector agrícola, donde el porcentaje de inspecciones no programadas representan únicamente el 5%. • El 91% de las inspecciones se realizaron en el sector de industria, comercio y servicios, mientras que el 9% en el sector agropecuario.

Número de inspecciones y reinspecciones realizadas por el MTPS según sector. Período 2006 – 2010.

Inspección en industria, comercio y servicios	2006	2007	2008	2009	2010
Inspecciones programadas	6.908	17.303	16.530	13.143	12,500
Inspecciones no programadas	4.729	3. 470	5.045	6.717	6,386
Total de inspecciones	**11.637**	**20.773**	**21.575**	**19.862**	**18.886**
Porcentaje de inspecciones programadas	**59,4%**	**83,3%**	**76,6%**	**66,2%**	**66,2%**
Reinspecciones	7.569	6.906	6.819	8.057	5.675
Total de visitas	**19.206**	**27.679**	**28.394**	**27.919**	**24,561**
Trabajadores comprendidos	132.993	228.354	264.403	160.526	157.804
Multas impuestas	541	601	842	2.076	3,115
Monto total por multas impuestas (en US$)	**132.628**	**104.276**	**184.949**	**613.404**	**711.680**
Inspección en sector agropecuario					
Inspecciones programadas	741	1.555	1.456	1.671	1.665
Inspecciones no programadas	146	108	49	93	92
Total de inspecciones	**887**	**1.663**	**1.505**	**1.764**	**1.757**
Porcentaje de inspecciones programadas	**83,5%**	**93,5%**	**96,7%**	**94,7%**	**94,8%**
Reinspecciones	146	108	49	83	76
Total de visitas	**1.033**	**1.771**	**1554**	**1.847**	**1.833**
Trabajadores comprendidos	25.901	30.090	23.585	27.157	37.361
Multas impuestas	4	1	3	12	18
Monto total por multas impuestas (en US$)	**3.210**	**70**	**867**	**3.550**	**4.784**
Total de inspecciones					
Inspecciones programadas	7.649	18.858	17.986	14.814	14.165
Inspecciones no programadas	4.875	3.578	5.094	6.812	6.478
Total de inspecciones	**12.524**	**22.436**	**23.080**	**21.626**	**20.643**
Porcentaje de inspecciones programadas	**61,1%**	**84,1%**	**77,9%**	**68,5%**	**68,6%**
Reinspecciones	7.715	7.014	6.868	8.140	5.751
Total de visitas	**20.239**	**29.450**	**29.948**	**29.766**	**26.394**
Trabajadores comprendidos	158.894	258.444	287.988	187.683	195.165
Multas impuestas	545	602	845	2.088	3.133
Monto total por multas impuestas (en US$)	**135.838**	**104.346**	**185.816**	**616.954**	**716.463**

Fuente: MTPS. Oficina de Estadísticas e Información Laboral. Informes estadísticos semestrales 2006, 2007, 2008 2009 y 2010. MTPS. Dirección General de Inspección del Trabajo. Informe de 10 de marzo de 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	2.9. Ratio de inspectores / población ocupada.	• La ratio de inspectores en relación con la población ocupada, ha mejorado durante el transcurso de los últimos 5 años, pasando de un promedio de 40.443 trabajadores por inspector en 2005 a 16.048 trabajadores por inspector en el 2009. Lo anterior, es una consecuencia natural del incremento en el número de inspectores que pasó de 64 en el 2005 a 159 en 2009. • En el año 2010 se registró un aumento de 51 inspectores, con lo que se espera lograr una disminución del número promedio de personas trabajadores que le corresponde atender a cada inspector.
	2.10. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.	• El porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones de trabajo ha sufrido múltiples variaciones a lo largo del trascurso de estos 5 años – 2005 al 2009 –. Así pues, mientras que en el 2005 y 2006 se registraron los valores más bajos del período (2,5% y 5,9% respectivamente), en los años 2007 y 2008 se reportó un incremento aproximadamente del 60%, respecto de los años que los habían sucedido (11,9% y 12,.3% respectivamente). • Para el año 2009, no obstante, se registró una disminución de 4,9 puntos porcentuales, respecto del dato reportado en el 2008.

Proporción o ratio de inspectores en relación con la población ocupada. Período 2005 –2010.

Año	Inspectores de Trabajo	Población ocupada	Ratio
2005	64	2.591.562	40.443
2006	64	2.685.862	41.966
2007	159	2.173.963	13.672
2008	159	2.349.050	14.774
2009	159	2.551.667	16.048
2010*	210	s.d.	s.d.

* A la fecha no se cuentan con los resultados de la EHPM 2010.

Fuente: DIGESTIC, EHPM 2005, EHM 2006, EHPM 2007, EHPM 2008; EHPM 2009. MTPS. Oficina de Estadísticas e Información Laboral. Informes estadísticos semestrales 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Marzo 2011.

Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones. Período 2005 – 2010.

Año	Población Ocupada (PO)	Trabajadores comprendidos en las inspecciones	Porcentaje PO comprendida
2005	2,591,562	65.737	2,54%
2006	2,685,862	158.894	5,92%
2007	2.173.963	258. 444	11,89%
2008	2.349.050	287.988	12,26%
2009	2.551.667	187.683	7,36%
2010	s.d.	195.165	s.d.

Fuente: DIGESTIC, EHM 2005, EHM 2006, EHM 2007, EHM 2008; y, MTPS. Oficina de Estadísticas e Información Laboral. Informes estadísticos semestrales 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Marzo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	2.11. Número de solicitudes y casos resueltos por medio de la conciliación individual y colectiva del MTPS.	• El porcentaje de casos de conflictos colectivos que lograron una conciliación en 2010, disminuyó 1,9 puntos porcentuales, en relación al año 2009, pasando de un 29,2% a un 27,3%. • El porcentaje de casos que fueron a multa en 2010 ascendió a 17,4% mientras que en 2009 fue de 16,8%, lo cual significó un aumento de 0,6 puntos porcentuales.

Conflictos colectivos de trabajo* atendidas y resueltas a través de la conciliación de la DGT. Período 2006 – 2010.

Diferencias y tipo de resolución		2006	2007	2008	2009	2010
Presentadas por sindicatos		58	24	26	34	40
Presentadas por trabajadores no sindicalizados		196	314	418	589	472
Total de casos atendidos		**254**	**338**	**444**	**623**	**512**
Conciliadas		99	127	146	182	142
Sin conciliar		108	128	196	270	231
Reinstalo		6	2	0	5	5
Desistidas		19	21	32	33	45
Porcentaje de casos conciliados		**39,0%**	37,6%	**32,9%**	**29,2%**	**27,7%**
A multa		22	60	70	105	89
Cantidad pagada a trabajadores USD	Indemnización	368.898	1.308.359	196.641	1.887.261	462.806
	Prestaciones	325	290	0	0	0
	Salarios	474	3.107	0	0	0
	Otros	0	175	0	0	0
	Total	**369.698**	**1.311.931**	**196.641**	**1.887.261**	**462.806**

* Los conflictos colectivos de trabajo presentados por los trabajadores o por los sindicatos y las demandas son por despidos de trabajadores, atraso de salarios, violaciones a las cláusulas de los contratos colectivos, por terminación de contrato, falta de materia prima, vacaciones aguinaldos suspensión de contratos.

Fuente: MTPS. Oficina de estadísticas e información laboral. Informes estadísticos semestrales 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Marzo 2011.

- Durante 2010 el porcentaje de conciliación individual ascendió a un 35,4%, dato que coincide con el reportado durante el año 2009. Al realizar un análisis general de los 5 años comprendidos en el siguiente cuadro, se observa una disminución gradual, pero sostenida del porcentaje de casos conciliados, pasando de un 40,3% en 2006 a un 35,4% en 2010, lo que se traduce en una reducción de 4,9 puntos.
- En relación a los casos desistidos, la tendencia que se ha registrado ha sido al alza, pasando de un 11,0% en 2006 a un 14,7% en 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010

Número de conciliaciones individuales tramitadas por el MTPS.
Período 2006 – 2010.

Conflictos laborales individuales	2006	2007	2008	2009	2010
Solicitudes atendidas	4.462	5.601	6.157	7.078	6.160
Conciliadas	1.799	2.246	2.398	2.507	2.178
Sin conciliar	2.173	2.628	2.912	3.605	3.076
Desistidas	490	727	847	966	906
Porcentaje de conciliación	40,3%	40,1%	38,9%	35,4%	35,4%
Cancelación por concepto de prestaciones laborales (US $)	747.783	1.024.834	978.976	1.295.881	1.226.815

Fuente: MTPS. Oficina de estadísticas e información laboral. Informes estadísticos semestrales 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Marzo 2011.

2. Recomendaciones regionales

- Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación.
- Mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral.
- Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos.
- Reorganizar las operaciones de los ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves.

Recursos humanos

2.12. Número de inspectores, mediadores y conciliadores del MTPS (indicar el número de inspectores que realizan exclusivamente visitas a centros de trabajo; que realizan inspección y conciliación a la vez, y que realizan otro tipo de funciones tales como notificaciones, asesoramiento, atención al público, entre otros).

- Entre 2009 y 2010 se dio un aumento del número de inspectores, pasando de 159 a 210, así como en el número de técnicos en higiene y seguridad ocupacional, que creció de 66 a 77 en el mismo período.
- El número total de personal vinculado a labores de inspección y conciliación aumentó de 266 en 2008 a 364 en 2010.

Personal vinculado a labores de inspección y conciliación del MTPS
Período 2005 – 2010.

Plazas	2006	2007	2008	2009	2010
Inspectores de Trabajo*	64	159	159	159	210
Técnicos en Higiene y Seguridad Ocupacional**	28	63	63	66	73
Delegados***	s.d.	s.d.	31	70	69
Notificadores	s.d	s.d	13	13	13
Total	92	222	266	308	365

* Según la Ley de Organización y Funciones del MTPS (art. 33), los inspectores de trabajo a nivel central, se articulan bajo dos Direcciones Generales, la de Inspección y la de Previsión Social. Los que ejercen sus funciones bajo la Dirección General de Inspección, se dividen en dos departamentos técnicos, el de industria y comercio y el de agricultura.

** Según la Ley de Organización y Funciones del MTPS (art. 62), los técnicos de seguridad e higiene ocupacional orgánicamente dependen del Director de Previsión social. Según la LOFT, estos técnicos son inspectores, pero en la práctica, por una interpretación restrictiva de la norma, no tienen capacidad de imponer sanciones. Realizan exclusivamente inspecciones programadas.

*** Los delegados son funcionarios en los que el Director General de Trabajo delega las funciones de conciliación y mediación tanto para conflictos individuales como colectivos.

Fuente: Unidad Financiera y Administrativa. Marzo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
• Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como el despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo pruebas ilegales de embarazo.		Ubicación geográfica del personal de inspección y conciliación. Período 2009 – 2010.

Oficinas del MINTRAB	Inspectores de trabajo		Delegados		Técnicos hig. y seg. ocupacional		Notificadores		Total	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010		
San Salvador	110	120	42	43	s.d.	47	10	9	162	219
La Unión	7	8	2	2	s.d.	3	0	0	9	13
San Miguel	12	19	5	5	s.d.	2	1	1	18	27
Santa Ana	14	17	7	7	s.d.	8	1	1	22	33
Sonsonate	9	9	4	2	s.d.	1	0	0	13	12
Usulután	2	5	5	5	s.d.	3	1	1	8	14
Zacatecoluca	5	6	5	4	s.d.	3	0	1	10	14
Ahuachapán	0	6	0	1	s.d.	0	0	0	0	7
Cabañas	0	4	0	0	s.d.	1	0	0	0	5
Chalatenango	0	5	0	0	s.d.	1	0	0	0	6
La Libertad	0	9	0	0	s.d.	2	0	0	0	11
Cuscatlán	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**4**
Total	**159**	**210**	**70**	**69**	**66**	**73**	**13**	**13**	**308***	**365**

* Para el año 2009 no se cuenta con el desglose de los técnicos de higiene y seguridad ocupacional por oficinas, por lo que se ha sumado al total la cantidad de 66.

Fuente: Información proporcionada por la Dirección Administrativa y Financiera. Marzo 2011.

	2.13. Número de acciones de capacitación orientadas a inspectores, mediadores y conciliadores por año (número de funcionarios capacitados, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante este período, el MTPS celebró 12 acciones de formación y capacitación dirigidas a delegados e inspectores, que totalizaron 152 horas y contaron con la participación de 242 funcionarios.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010

Capacitaciones orientadas a inspectores y conciliadores del MTPS.
Período Agosto 2010 – Diciembre 2010.

Nombre de la acción	Duración	Participantes	Fecha
1. Módulo sobre inspección laboral y seguridad e higiene ocupacional (en el marco del proyecto piloto de inspecciones integrales)*	48 horas	96	Agosto
2. Jornadas divulgativas sobre el rol del MTPS en el marco de la "Ley de protección integral de la niñez y adolescencia" LEPINA	40 horas	137	
3. Revisión y actualización del manual del delegado	4 horas	15	
4. Taller de consulta para la elaboración de propuesta de reforma de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFT)*	8 horas	13*	Octubre
5. 2 talleres de consulta para la elaboración de propuesta de reforma de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFT)*	16 horas	13	Noviembre
6. Módulo sobre inspección laboral y seguridad e higiene ocupacional (en el marco del proyecto piloto de inspecciones integrales)*	42 horas	48	
7. Capacitación en el tema de género**	4 horas	8	Diciembre
8. Dos jornadas sobre "buenas prácticas en el lugar de trabajo"**	8 horas	16	
9. Dos jornadas de capacitación sobre "legislación procesal civil y mercantil" **	16 horas	20	
10. Taller de consulta para la elaboración de propuesta de reforma de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFT)*	8 horas	13	
	194 horas	**379**	

* La actividad fue realizada con la cooperación técnica y financiera del Proyecto PROFIL de la OIT
** La actividad fue realizada con la cooperación técnica y financiera de la Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA)
Fuente: Información proporcionada por la DGIT y el Centro de Formación Laboral (CFL). Memorándum de 4 de abril de 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	Procedimientos en la aplicación de la legislación	
	2.14. Número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de aplicación de la legislación laboral. Incluye: - Existencia y aprobación de leyes y reglamentos orientados a mejorar la aplicación de la legislación laboral. - Diseño de políticas, planes, procedimientos y protocolos. - Divulgación de políticas, planes, procedimientos y protocolos por medio de manuales o capacitaciones.	• Durante este período, el MTPS, con el apoyo de OIT, continuó elaborando el anteproyecto de reformas a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFT), el cual incluye diversas modificaciones a la estructura funcional de la institución y al proceso de inspección.[14] • El MTPS elaboró propuestas de reglamentos de seguridad e higiene ocupacional[15] con el objetivo de facilitar y asegurar la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPR).[16] • El 30 de agosto, el MTPS inició con la implementación del Plan Piloto de Integración de la Inspección de Trabajo, en los departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel. En la actividad participaron 40 inspectores de trabajo, técnicos de seguridad y salud ocupacional y supervisores. Esta iniciativa contempla una serie de actividades con las que se busca implementar un nuevo modelo de inspección basado en la integración de las inspecciones.[17]

14. Al respecto, el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 100a reunión, 2011. p 581 y 582, recomienda al MTPS "poner la legislación de conformidad con el Convenio N° 81, como requiere la Comisión, mediante: i) el reconocimiento a los inspectores del trabajo del estatuto de funcionario público y la garantía de estabilidad en su empleo, así como perspectivas de carrera (inspectores de categoría I, inspectores de categoría II, supervisores) (artículo 6); ii) la contratación de los inspectores del trabajo por la vía del concurso (artículo 7); iii) el derecho que tienen los inspectores de entrar en cualquier momento en los establecimientos sujetos a inspección (artículo 12, párrafo 1, a); iv) la supresión de la exigencia de la presencia del empleador, de los trabajadores o de sus representantes en el curso de la visita de inspección (artículo 12, c), i)), y v) el derecho de libre decisión del inspector de advertir o de aconsejar a los autores de infracciones antes de prever iniciar un procedimiento (artículo 17, párrafo 2)": Además, solicitó al Gobierno que en el proceso de elaboración de la propuesta de reforma de la LOFT "tenga a bien adoptar toda medida necesaria para poner de conformidad la legislación y la práctica con las mencionadas disposiciones, así como con el artículo 12, párrafo 2, en virtud del cual el inspector deberá ser autorizado a abstenerse de informar de su presencia al empleador o a su representante, si considera que tal notificación corre el riesgo de perjudicar la eficacia del control. Además, la Comisión solicita al Gobierno que tenga a bien garantizar, tanto en el derecho como en la práctica, que los inspectores del trabajo no sean investidos de funciones adicionales, como las vinculadas con la resolución de conflictos laborales, que interfieran o sean un obstáculo para el ejercicio de sus funciones principales (artículo 3, párrafo 2, y parte III de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)".
15. La CEACR mencionó en su informe de 2011, que dicha normativa "responde a las exigencias del Convenio en los puntos siguientes: i) establecimiento de una obligación de notificación a la inspección del trabajo, en las 72 horas, de todo accidente de trabajo, e inmediatamente, y sin retrasos, de todo accidente grave o mortal (artículo 14); ii) clasificación de las infracciones a la ley (ligera, grave, muy grave) y fijación de las sanciones calculadas en base al salario mínimo, en función de las categorías de las infracciones (artículo 18), y iii) establecimiento de un comité de seguridad y salud en el trabajo (compuesto de representantes de los trabajadores y del empleador), en las empresas que ocupen a más de 15 trabajadores, así como en aquellas cuya naturaleza de las actividades lo requiera (artículo 5 del Convenio y parte II de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)" Además, recomendó al Gobierno "que tuviese a bien adoptar las medidas necesarias para garantizar asimismo la conformidad de la legislación con el artículo 14 del Convenio en lo que atañe a la notificación a la inspección del trabajo de los casos de enfermedad profesional". OIT. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
16. Decreto Legislativo 254 de fecha 21 de enero de 2010 y publicado en el Diario Oficial N°82, Tomo 387, de fecha 5 de mayo de 2010.
17. Esta iniciativa se enmarca dentro del apoyo técnico y financiero de OIT/PROFIL en El Salvador.

3. Tribunales laborales

Para garantizar a los y las trabajadoras una administración de la justicia laboral efectiva, los Estados deben asegurar la celeridad en los procesos, facilitar el acceso a la información y a los tribunales, brindar la asistencia legal a las partes que lo requieran, así como asegurar la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con los otros Poderes del Estado, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional; brindar un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente; así como desarrollar un modelo de gestión eficiente, que incluya sistemas de información adecuados y oportunos para la toma de decisiones.

En el Libro Blanco se señala que *"los tribunales laborales de El Salvador necesitan más recursos, capacitación técnica y formación",* para lo que propone el establecimiento de un programa permanente de creación de capacidades para jueces, funcionarios del Ministerio de Trabajo, abogados y otros agentes involucrados en la administración de justicia laboral y el desarrollo de un sistema de resolución alterna de conflictos *"para hacer más expedito el proceso y asegurar el cumplimiento de las resoluciones acordadas",* entre otras medidas. Además, se menciona la necesidad de *"establecer una campaña de sensibilización para que las opciones legales para reivindicar los derechos laborales sean ampliamente comprendidas y estén al alcance de los trabajadores y empleadores".* También el país se comprometió a *"desarrollar un programa para unificar la jurisprudencia emitida por diferentes autoridades competentes"* en materia laboral y publicar una edición comentada del Código de Trabajo citando dichas decisiones.[18] Finalmente, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Tribunales de Justicia Laboral del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.[19]

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, la CSJ organizó actividades de capacitación en las cuales participaron 150 jueces y personal que atiende la materia laboral en las diferentes instancias judiciales. Las temáticas fueron: oralidad en el proceso laboral; sensibilización al cambio; y nuevo modelo de gestión.

La ECJ ejecutó, durante este período, un total de 10 cursos básicos relativos al ámbito laboral, sobre la parte sustantiva del Código de Trabajo, principios y fuentes del Derecho Laboral, contrato individual de trabajo, prestaciones laborales, entre otros temas. Además, la PGR clausuró el diplomado sobre "Fortalecimiento de justicia laboral. Módulo para defensores públicos", en el cual participaron 82 funcionarios. Dicho diplomado incluyó temas sobre oralidad y derecho probatorio; derecho administrativo y conciliación laboral.

La Sala de lo Civil de la CSJ elaboró un documento sobre la incidencia del Código Procesal Civil y Mercantil en los juicios laborales, con referencia a la técnica de oralidad aplicable, y la ECJ promovió 3 talleres de discusión sobre el mismo tema.

También la Sala de lo Civil de la CSJ realizó un estudio sobre la carga de trabajo del Tribunal Laboral de Nueva San Salvador, que determinó que el 57% de los casos que conoce este Tribunal no son laborales. Este estudio podrá ser la base para lograr la especialización de esta oficina; y divulgó un estudio (de 2009) relativo a la necesidad de crear una Sala de lo Social para cumplir el mandato constitucional de establecer la jurisdicción laboral especializada. Además, la CSJ elaboró el *"Diagnóstico y Recomendaciones sobre el Procedimiento de Ejecución Judicial de las Sentencias y de los Arreglos Conciliatorios en Materia Laboral".*

18. Libro Blanco, pág. 42.
19. Ibíd., pág. 72 y 73.

El número de jueces que ocupan plazas ordinarias en los juzgados de primera instancia de competencia única en materia laboral pasó de 5 a 9 en 2010, y se mantiene el mismo número de oficinas judiciales.

En materia de promoción de los derechos laborales, la campaña de la CSJ, PGR y MTPS *"Tu trabajo Vale. Infórmate"* divulgó los procedimientos existentes para reclamar los derechos laborales. La misma incluyó asesoría jurídica y divulgación de información a través de un sitio web y una línea telefónica, entre otros medios; y la Sala de lo Civil de la CSJ presentó la obra teatral *"La Maquila",* para sensibilizar sobre derechos y las opciones legales en caso de una violación a los derechos laborales.

El costo total del recurso humano y gastos variables en las oficinas judiciales de competencia única fue 2.097.603, lo que supone el 1,09% del Presupuesto del Órgano Judicial (0,94% en 2009).

Los casos activos en primera instancia al final del período de 2010 ascendieron a 7.030 (aumento del 2,4%, en relación a 2009). Del total de expedientes activos, el 75,6% están siendo conocidos por tribunales de competencia mixta. En 2010 se resolvió menos casos en primera instancia que en 2009 (-5,2%). En segunda instancia, los casos activos aumentaron de 116 en 2009 a 241 en 2010, mientras que en la Sala de lo Civil se reportaron 124 expedientes activos al final de 2010, 41 menos que el año anterior.

Durante el año 2010, los juzgados de primera instancia conocieron 2.764 casos para conciliación, de los cuales el 24% lograron un acuerdo entre las partes.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Mantener los esfuerzos de capacitación específica en materia laboral a los jueces, personal que conoce la materia laboral y otros operadores de justicia, incluyendo representantes de los sindicatos y empleadores.
- Establecer mecanismos de colaboración con la academia para favorecer la existencia de un grupo de formadores en materia laboral.
- Reforzar la cooperación interinstitucional entre el CNJ, la CSJ y la PGR para establecer las prioridades de actuación en el campo de la justicia laboral, y coordinar la solicitud de apoyo técnico a la cooperación internacional, así como la solicitud de mayor presupuesto institucional para los mismos fines.
- Promover entre la CSJ, el CNJ, la PGR y el propio MTPS la elaboración del diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos como sugiere el Libro Blanco.
- Actualizar y divulgar la recopilación de sentencias de la Sala de lo Civil de la CSJ en materia laboral.
- Validar el diagnóstico sobre ejecución de sentencias y arreglos conciliatorios, e implementar efectivamente las conclusiones que se alcancen.
- Establecer los cabildeos oportunos para reforzar el presupuesto de la jurisdicción laboral.
- Examinar la posibilidad de elaborar un proyecto de ley procesal laboral, con el apoyo de la cooperación técnica internacional.
- Estudiar el impacto de la capacitación en las resoluciones judiciales así como la incidencia de las normas internacionales del trabajo en las sentencias, procurando el apoyo de la cooperación internacional para ello.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1. Recursos		
Reto: • Los tribunales laborales de El Salvador necesitan más recursos, capacidad técnica y formación. **Recomendaciones:** • Establecer un programa permanente de creación de capacidades para jueces, funcionarios del Ministerio de Trabajo, abogados y otros agentes involucrados en la administración de justicia laboral. • Llevar a cabo un diagnóstico para evaluar la posibilidad de establecer un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos para todas las disputas laborales bajo una sola autoridad, para hacer más expedito el proceso y asegurar el cumplimiento de las resoluciones acordadas. • Llevar a cabo una evaluación de la necesidad de más cortes laborales en aquellas áreas con la mayor concentración de trabajo.	**Creación de capacidades a operadores de justicia laboral**	
	3.1. Existencia de un programa permanente de capacitación a operadores de justicia laboral, que incluye: - Un sistema permanente de seguimiento y evaluación de necesidades en materia de capacitación (indicar los resultados que se derivan del seguimiento y evaluación de las actividades). - Número y tipo de talleres, foros y actividades de capacitación y divulgación en la materia por año. - Número de funcionarios judiciales participantes en las capacitaciones. - Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.	• En el marco del "Programa de capacitación para la modernización de tribunales de la jurisdicción laboral"[20]; se realizaron actividades de capacitación en las cuales participaron 150 operadores de justicia a nivel nacional.[21] Las temáticas abordadas fueron: oralidad en el proceso laboral; sensibilización al cambio; trabajo en equipo y el nuevo modelo de gestión judicia.[22] Además, se elaboró el documento "Incidencia del Código Procesal Civil y Mercantil en los juicios laborales, con referencia a la técnica de oralidad aplicable en la producción de las pruebas testimonial y declaración de propia parte y contraparte".[23] • La Escuela de Capacitación Judicial (ECJ) ejecutó, durante este período, un total de 10 cursos básicos relativos al ámbito laboral, en las cuales se abordaron asuntos relativos a la parte sustantiva del Código de Trabajo, principios, fuentes del Derecho Laboral, contrato individual de trabajo, prestaciones laborales, entre otros temas. Asimismo, esta entidad promovió 3 talleres de discusión sobre la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en los juicios laborales, y la preparación de las audiencias laborales.[24] • Por su parte la PGR, con la asistencia técnica y financiera del Programa de fortalecimiento de la justicia laboral para CAFTA – DR de USAID clausuró el diplomado denominado "Fortalecimiento de la justicia laboral. Módulo para defensores públicos", con el cual se capacitaron a un total de 82 funcionarios en temas sobre oralidad y derecho probatorio; derecho administrativo y conciliación laboral.

20. Iniciativa diseñada por la Unidad Técnica Central de la Corte Suprema de Justicia con el apoyo de la Sala de lo Civil, con fondos del Banco Mundial.
21. Los participantes del programa (magistrados, jueces, secretarios, asistentes, colaboradores jurídicos y judiciales de los tribunales laborales y mixtos) fueron seleccionados del banco de personal judicial que atienden juicios laborales y de las diferentes dependencias judiciales –juzgados, cámaras y sala-; con el objetivo de potenciar la especialización de la materia. Estas actividades fueron el resultado de la implementación de una de las recomendaciones del Diagnóstico de la Jurisdicción Laboral, elaborado por la CSJ en el 2009.
22. CSJ. Informe de marzo 2011.
23. Sala de lo Civil. CSJ. "Incidencia del Código Procesal Civil y Mercantil en los juicios laborales, con referencia a la técnica de oralidad aplicable en la producción de las pruebas testimonial y declaración de propia parte y contraparte". 2010.
24. El grupo de personas que participaron tanto de los talleres de discusión como de los cursos básicos, ascendió a 385, los cuales provenían del Órgano Judicial, la Procuraduría General de la República (PGR) y del MTPS.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	Resolución alterna de conflictos	
	3.2. Existencia de un diagnóstico sobre la posibilidad de establecer un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos y el estado de implementación de las recomendaciones de dicho diagnóstico.	• No se registraron acciones al respecto durante el período.
	3.3. Número de casos atendidos y resueltos por medio de la conciliación o la mediación en sede judicial.	Acuerdos conciliatorios dictados en los juzgados de primera instancia. Período 2005 – 2010.

Año	Juzgados de competencia única					Juzgados de competencia mixta				
	Total	No acuerdo	%	Acuerdo	%	Total	No acuerdo	%	Acuerdo	%
2005	3.897	3.578	91,8	319	8,2	1.112	871	78,3	241	21,7
2006	2.820	2.618	92,8	202	7,2	1.202	950	79,0	252	21,0
2007	2.165	1.944	89,8	221	10,2	1.186	933	78,7	253	21,3
2008	1.746	1.474	84,4	272	15,6	1.285	999	77,7	286	22,3
2009	2.229	1.732	77,7	497	22,3	415	304	73,3	111	26,7
2010	1.746	1.347	77.1	399	22,9	1.018	757	74.4	261	25.6

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Unidad de información y Estadística de la Dirección de Planificación Institucional. CSJ. Marzo 2011.

	Ampliación de cobertura mediante tribunales laborales	
	3.4. Existencia de una evaluación de la necesidad de instalar más cortes laborales y el estado de implementación de las recomendaciones de la evaluación.	• Durante este período la Sala de lo Civil realizó un estudio sobre la carga de trabajo del Tribunal Laboral de Nueva San Salvador, en el cual se determinó que del total de expedientes activos en esta oficina, aproximadamente 7.000 corresponden a la materia civil, mercantil y de inquilinato, mientras que 3.000 a la materia laboral. Con base en los resultados de este estudio, se podrá elaborar un decreto legislativo para lograr la especialización de esta oficina, que en la práctica funciona como un tribunal mixto. • La Sala de lo Civil divulgó durante este semestre, un estudio elaborado en el 2009, relativo a la necesidad de la creación de una Sala de lo Social, a manera de dar cumplimiento con el mandato constitucional de establecer la jurisdicción laboral especializada.[25]

25. El documento puede ser consultado en la dirección: www.csj.gob.sv:88/upload.../Hacia%20la%20Sala%20de%20lo%20Social.pdf

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	3.5. Número de jueces dedicados a atender y resolver exclusivamente procesos laborales.	• El número de juzgados de primera instancia con competencia en materia laboral se mantiene en 43 desde 2005 hasta la fecha. Los mimos se distribuyen de la siguiente forma: 9 juzgados de lo laboral , 21 juzgados de primera instancia y 13 juzgados de lo civil. • En segunda instancia existen 2 cámaras de lo laboral de competencia única, mientras que a nivel de casación, la Sala de lo Civil de la CSJ conoce la materia laboral. • En cuanto a las plazas ordinarias en oficinas jurisdiccionales con competencia única en materia laboral, se mantiene sin variación respecto al período de verificación anterior: 9 jueces en los juzgados de primera instancia y 4 en las cámaras de segunda instancia, para un total de 13 jueces dedicados a atender y resolver la materia laboral de forma exclusiva.
	3.6. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias.	• De acuerdo con los datos presentados en el siguiente cuadro, los casos activos al final del período de 2010 ascendieron a 7.030 expedientes lo que significó un aumento del 2,4%, en relación con lo reportado durante el año 2009. Del total de expedientes activos en primera instancia, el 75,6% están siendo conocidos por tribunales de competencia mixta, lo cual hace que se mantenga la tendencia reportada para este indicador, para el año 2009.

26. De acuerdo a información proporcionada recientemente por funcionarios del órgano judicial, específicamente de la Sala de lo Civil de la CSJ, únicamente los 5 juzgados de lo laboral ubicados en San Salvador gozan en la práctica de competencia única. Los otros cuatro juzgados denominados de lo laboral continúan resolviendo asuntos de materia civil, mercantil y de inquilinato.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010

Número de casos entrados, terminados y en trámite al concluir el año. Período Enero 2005 – 2010.

Instancia y competencia	Año 2005			Año 2006			Año 2007			Año 2008			Año 2009			2010		
	Casos entrados	Casos terminados	Activos al final de período	Casos entrados	Casos terminados	Activos al final de período	Casos entrados	Casos terminados	Activos al final de período	Casos entrados	Casos terminados	Activos al final de período	Casos entrados	Casos terminados	Activos al final de período	Casos entrados	Casos terminados	Activos al final de período
Primera instancia																		
Competencia única*	4362	7498	6012	2459	6990	2873	2521	3436	1958	3049	2836	1429	5212	5103	1673	4773	4834	1716
Competencia mixta **	2349	3964	5920	2384	3813	4846	2180	3004	4061	2627	1951	4227	3671	2708	5193	2515	2572	5314
Total	**6711**	**11462**	**11932**	**4843**	**10803**	**7719**	**4701**	**6440**	**6019**	**5676**	**4787**	**5656**	**8883**	**7811**	**6866**	**7288**	**7406**	**7030**
Segunda instancia																		
Cámaras de competencia única	769	759	81	906	833	154	894	826	222	905	897	241	1089	1107	83	1425	1431	161
Cámaras de competencia mixta	115	104	27	125	121	31	111	107	35	105	103	37	169	150	33	316	274	80
Total	**884**	**863**	**108**	**1031**	**954**	**185**	**1005**	**933**	**257**	**1010**	**1000**	**278**	**1258**	**1257**	**116**	**1741**	**1705**	**241**
Sala de lo Civil																		
Recursos de casación	80	79	44	38	36	46	69	33	82	74	52	104	67	66	96	93	128	61
Recursos de apelación	28	25	14	34	19	29	60	13	76	18	30	64	45	27	69	214	220	63
Total	**108**	**104**	**58**	**72**	**55**	**75**	**129**	**46**	**158**	**92**	**82**	**168**	**112**	**93**	**165**	**307**	**348**	**124**

* Se refiere a los cuatro juzgados de lo laboral ubicados en San Salvador, únicos tribunales de primera instancia que conocen exclusivamente de materia laboral.

** Incluye a los 4 juzgados denominados de lo laboral pero que en la práctica continúan resolviendo asuntos de otra materia; los 13 juzgados denominado de lo civil que dentro de su competencia en razón de la materia está incluida la laboral y los 21 tribunales denominados de Primera instancia que también gozan de competencia laboral. Ellos suman un total de 38 juzgados en primera instancia con competencia mixta que dentro de sus atribuciones esta el conocer la materia laboral.

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Unidad de Información y Estadísticas de la Dirección de Planificación Institucional, de la Corte Suprema de Justicia. Marzo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	3.7. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución[27]). Incluir la tasa de pendencia[28], la tasa de congestión[29] y la duración promedio en meses de los procesos según instancia.	

Tasa de congestión, resolución y pendencias por instancia en materia laboral. Período 2005 – 2010.

Instancias y tasas	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Primera instancia						
Tasa de congestión	2,0	1,6	1,9	2,4	1,9	1,9
Tasa de resolución	49,0	64,4	51,9	40,9	54,0	52,3
Tasa de pendencia	51,0	46,0	48,5	48,4	41,1	47,8
Segunda instancia						
Tasa de congestión	1,1	1,2	1,3	1,3	1,1	1,1
Tasa de resolución	88,9	83,8	78,4	78,9	95,1	91,8
Tasa de pendencia	11,1	16,2	21,6	21,9	4,6	7,0
Casación						
Tasa de congestión	1,6	2,4	4,4	3,0	2,8	1,4
Tasa de resolución	64,2	42,3	22,5	32,8	36,0	73,7
Tasa de pendencia	35,8	57,7	77,5	67,2	64,0	18,9

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Unidad de Información y Estadística de la Dirección de Planificación. Corte Suprema de Justicia. Marzo 2011.

27. La tasa de resolución se calcula de la siguiente manera: Tasa de resolución = Total de expedientes terminados durante el período / Total de carga de trabajo del período X 100. Indica la proporción entre expedientes pendientes y los terminados.
28. La tasa de pendencia indica el porcentaje de expedientes que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.
29. La tasa de congestión determina el grado de saturación o retraso existente. Si la tasa de congestión es mayor a 1, existe congestión en el despacho; si es igual a 1, no existe congestión. En este caso, si la congestión es de 2.2, indica que el despacho debió tramitar 2.2 veces más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
2. Capacitación en los recursos de la legislación laboral		
Reto: • Los trabajadores no son completamente conscientes de los diferentes procedimientos judiciales y administrativos que deben seguirse para proteger sus derechos. Existe además una falta de conocimiento con respecto a las diferentes instituciones públicas que ofrecen servicios gratuitos en asuntos laborales. **Recomendaciones:** • Establecer una campaña de sensibilización para que las opciones legales para reivindicar los derechos laborales sean más ampliamente comprendidas y estén al alcance de los trabajadores y empleadores. • Evaluar el procedimiento para la ejecución de las sentencias para lograr un proceso más expedito. Como corolario de esta iniciativa, la Corte Suprema de Justicia, en coordinación con el Consejo Nacional de la Judicatura, debería establecer un programa de capacitación dirigido a jueces laborales y otros involucrados en la administración de justicia en materia de cumplimiento de las sentencias. • Desarrollar un programa para unificar la jurisprudencia emitida por diferentes autoridades competentes sobre los derechos y obligaciones laborales en	**Divulgación y sensibilización a trabajadores y empleadores**	
	3.8. Número y tipo de acciones de divulgación y sensibilización a trabajadores y empleadores sobre los procedimientos judiciales y administrativos para proteger sus derechos (incluir número de participantes en las actividades, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• En el marco de la campaña interinstitucional de divulgación denominada "Tu trabajo Vale. Infórmate", funcionarios de la CSJ, PGR y MTPS realizaron varias visitas a centros comerciales y diversos centros de trabajo, para hacer entrega de los soportes comunicacionales de la campaña (carpeta laboral, multiformas, afiches, hojas volantes, etc.) y brindar asesoría jurídica a las personas trabajadoras. • Se brindó asesoría jurídica y se divulgó información relevante a través de los medios que se habilitaron para ello (sitio web y línea telefónica).[30] • La Sala de lo Civil, de la CSJ, en coordinación con la "Asociación Mujeres Transformando", presentaron la obra teatral "La Maquila", a través de la cual sensibilizaron sobre la situación de las personas que laboran en estos centros de trabajo, sus derechos y las opciones legales que están a disposición de las y los trabajadores en caso de una violación a sus derechos laborales fundamentales.[31]
	Ejecución de sentencias	
	3.9. Existencia de una evaluación del procedimiento de ejecución de sentencias y el estado de la implementación de las recomendaciones de dicha evaluación (indicar el número y tipo de acciones realizadas para mejorar los procedimientos de ejecución de sentencias).	• Durante el período reportado se elaboró el "Diagnóstico y Recomendaciones sobre el Procedimiento de Ejecución Judicial de las Sentencias y de los Arreglos Conciliatorios en Materia Laboral". • Entre las recomendaciones del estudio, destaca la de realizar reformas a nivel legislativo que permitan la solicitud y aplicación de medidas cautelares, entre otras posibles soluciones, para garantizar la ejecución de las sentencias.

30. Ver: http://tutrabajovale.blogspot.com/
31. Las presentaciones de realizaron el 19 y 20 de agosto en San Salvador y Santa Ana, respectivamente.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
la legislación nacional y publicar una edición comentada del Código de Trabajo citando dichas decisiones, para mejor reflejar cómo los derechos y obligaciones fueron implementados en casos específicos, y hacerlos accesible a trabajadores, empleadores, jueces, funcionarios de Ministerio de Trabajo, abogados y otras personas involucradas en la administración de justicia laboral.	**Unificación de jurisprudencia**	
	3.10. Existencia y funcionamiento de un programa para unificar la jurisprudencia (indicar el número y tipo de acciones para la divulgación de la jurisprudencia unificada, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Continúa disponible el sitio web de la Corte Suprema de Justicia la publicación "Jurisprudencia Laboral. Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, de 2008".[32] • En el mismo sitio web se menciona la publicación del documento: "Líneas y criterios jurisprudenciales Sala de lo Civil 2007"[33], en el cual se incluye la materia laboral, sin embargo, el texto completo del documento no se encuentra disponible en Internet.
3. Recomendaciones regionales		
• Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. • Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. • Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. • Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. • Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. • Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.	**Fortalecimiento institucional de la justicia**	
	3.11. Monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.	**Estimación del costo total del recurso humano y gastos variables en las oficinas de competencia única y relación con el Presupuesto del Órgano Judicial. Período 2005 – 2010.**

Año	Presupuesto Órgano Judicial	Costo materia laboral (tribunales de competencia única)	Porcentaje
2005	135.808.850	1.682.870	1,24%
2006	160.968.735	1.711.912	1,06%
2007	170.111.065	1.851.071	1,09%
2008	182.220.000	1.863.184	1,02%
2009	204.308.048	1.916.748	0,94%
2010	193.182.300	2.097.603	1,09%

Fuente: Elaboración propia con base a la información proporcionada por la Dirección de Planificación Institucional, a través de la Unidad de Programación y Seguimiento Institucional de la CSJ.

	Red de centros de capacitación	
	3.12. Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.	• No participaron organizaciones académicas en la capacitación durante el período.

32. Disponible en la siguiente dirección: http://190.120.1.70:88/upload_arc/seccion/Tesauro%20El%20Salvador%20(4).pdf
33. La referencia al documento está en la siguiente dirección: http://www.csj.gob.sv/PUBLICACIONES/publicaciones01.html

4. Género y discriminación

El derecho de las mujeres y de otros grupos discriminados, como las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las personas que viven con VIH/SIDA, a gozar de un trato igualitario, libre de discriminación por causa de su sexo, etnia, religión, opinión política, edad y otras razones que resultan irrelevantes para su desempeño laboral está consagrado en múltiples instrumentos de derecho internacional, tales como el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979). Con la ratificación de estos instrumentos, los Estados están obligados a formular y desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

En El Salvador, el Libro Blanco identifica la necesidad de mejorar las garantías de protección a los derechos laborales de las mujeres, principalmente con respecto a la solicitud de pruebas de embarazo para su contratación o despido. Para lograr este compromiso, se estableció como recomendaciones la realización de foros públicos para difundir las circulares existentes al respecto y *"establecer un grupo especial encargado del cumplimiento"* de dicha prohibición, con una oficina dentro del Ministerio de Trabajo, un módulo de formación especial para inspectores y un programa público de sensibilización sobre el tema de discriminación laboral.[34] Además, a nivel regional, se destaca el establecimiento de un centro regional de igualdad en el empleo que suministre capacitación, material educativo e información orientada a apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el trabajo.[35]

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, la UEGP divulgó la normativa laboral específicamente para prevenir actos de discriminación y exclusión laboral, y la no exigencia de pruebas de embarazo; y el MTPS e ISDEMU celebraron un taller de reflexión sobre el acoso sexual y un modelo de atención integral.

En relación a la Oficina para la Equidad entre los Géneros, que se encuentra pendiente de instalación, se creó un grupo institucional para garantizar la transversalización de la perspectiva de género en el ministerio. Asimismo, se elaboró el manual de funcionamiento de la Oficina y el manual administrativo; y se diseñó una propuesta de Plan Operativo Anual (POA) y de presupuesto.

En el marco del Plan piloto de inspecciones integrales, se incluyó un módulo sobre género y no discriminación en el trabajo (4 horas) que se impartió a 120 inspectores. El módulo aborda nociones básicas acerca de la igualdad entre los géneros, el principio de no discriminación y los convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Elaborar una política institucional de género del MTPS, en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores.
- Incluir el contenido del módulo sobre género y no discriminación en el trabajo en la capacitación que se imparta a todos los funcionarios del MTPS.
- Instalar definitivamente la Oficina para la Equidad de los Géneros, dotándola de los medios técnicos necesarios, y aprobar el POA de la misma.
- Establecer un sistema de seguimiento a las actuaciones de la inspección de trabajo en la materia, evaluando la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- Evaluar la implementación del Plan Estratégico del MTPS a la luz del enfoque de género.

34. Libro Blanco, pág. 43.
35. Ibíd., pág. 73.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1. Pruebas de embarazo		
Reto: • El asunto de la práctica de pruebas de embarazo en la contratación o despidos sigue siendo un asunto de gran preocupación. **Recomendaciones:** • Auspiciar una serie de foros públicos para difundir las circulares recientemente publicadas respecto a asuntos relacionados con el uso de pruebas de embarazo en la contratación o despido de mujeres en el lugar de trabajo y establecer un grupo esencial encargado del cumplimiento relacionado con este asunto. • Implementar un programa especializado de formación y cumplimiento sobre asuntos de género. Esta iniciativa tendría los componentes siguientes: 1) una oficina dentro del Ministerio de Trabajo para cuestiones de género y discriminación en el empleo; 2) el desarrollo de un módulo de formación especial para inspectores de trabajo sobre género, embarazo y otras causas de discriminación en el lugar de trabajo, y 3) un programa público de sensibilización con la participación de empleadores destacados, sindicalistas y otros representantes de la sociedad civil.	**Divulgación de circulares sobre no discriminación en el empleo**	
	4.1. Número y tipo de actividades para la divulgación de la normativa sobre no discriminación y exclusión laboral, condiciones de trabajo y aplicación de pruebas de embarazo (incluir el número de personas participantes, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante el período de agosto a diciembre de 2010, la UEGP realizó 50 inspecciones programadas, por medio de las cuales se divulgó la normativa laboral que protege los derechos y deberes de las trabajadoras y trabajadores, específicamente para prevenir actos de discriminación y exclusión laboral, verificando el cumplimiento de las condiciones de trabajo y la no exigencia de pruebas de embarazo a las trabajadoras. Con esta función inspectiva se beneficiaron a 12,695 trabajadores.[36] • En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el MTPS en coordinación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), celebró un taller que tuvo como objetivo promover un espacio de reflexión sobre la problemática del acoso sexual y discutir los pasos iniciales para la construcción de un modelo de atención integral para casos de este tipo.[37]
	Programa especializado en género y no discriminación	
	4.2. Estado del funcionamiento de la oficina especializada en género y discriminación (indicar monto del presupuesto asignado; número y tipo de funcionarios asignados; número de inspecciones realizadas programadas y no programadas; número de casos detectados, denunciados y sancionados).	• Durante el período a verificar, la UEGP no reportó cambios en su estructura ni en sus funciones. Continúa actuando con un presupuesto de US$128.342, que cubre el salario de los 16 funcionarios que laboran en ella (1 jefe de unidad, 2 supervisores, 12 inspectores de trabajo y 1 secretaria). • En seguimiento a la creación de la Oficina para la Equidad entre los Géneros[38], durante el último trimestre de 2010, el MTPS creó un grupo institucional conformado por 20 representantes de las diferentes direcciones y unidades especiales de la institución, con el propósito de que sean los enlaces con esta nueva oficina y garanticen la transversalización de la perspectiva de género en el ministerio.[39] • Se desarrolló el manual de funcionamiento de la Oficina para la Equidad entre los Géneros, en el que se definen sus principales responsabilidades, tanto a nivel interno como externo; su relación con las demás direcciones y unidades que conforman el MTPS; sus funciones y su estructura.[40] Además

36. UEGP. Informe remitido el 7 de marzo de 2011.
37. La actividad se realizó el 22 y 23 de noviembre de 2010 y se enmarcó en el apoyo que la OIT, a través del Proyecto Verificación, proveyó al MTPS, en el proceso de reestructuración de la unidad de género. Participaron 20 funcionarios provenientes del MTPS y del ISDEMU.
38. La oficina fue creada el 30 de agosto de 2010 con la asistencia técnica del Proyecto Verificación de la OIT.
39. En el marco de esta iniciativa se capacitó a estos funcionarios en nociones básicas sobre la teoría de género, con el objeto de dotarlos de los conocimientos necesarios para facilitarles la tarea de análisis y elaboración de propuesta que garanticen la transversalización del enfoque de género en el MTPS. El programa comprendió 4 módulos que se desarrollaron en 5 jornadas de 7 horas cada una.
40. El documento fue elaborado con la asistencia técnica y financiera del Proyecto Verificación de la OIT.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
		se, elaboró el manual administrativo de la Oficina, en el que se describen los puestos y perfiles de trabajo del personal que integra la oficina.[41] Finalmente, se diseñó una propuesta de Plan Operativo Anual (POA) y el presupuesto.[42]
	4.3. Existencia y funcionamiento de un módulo de formación especial para inspectores sobre género y discriminación (indicar número de acciones realizadas y número de personas capacitadas, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Dentro del plan de capacitación que se impartió en el marco del desarrollo del programa piloto de inspecciones integrales, se incluyó un módulo sobre género y no discriminación en el trabajo y se realizó una capacitación de 4 horas para 8 inspectores.[43]
	4.4. Existencia y funcionamiento de un programa público de sensibilización (indicar número de acciones realizadas y número de personas sensibilizadas, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• No se registraron acciones al respecto durante este período.
2. Recomendaciones regionales		
• Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. • Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	**Centro regional de equidad en el empleo**	
	4.5. Número y tipo de acciones realizadas para establecer el centro regional, que incluye: - Número de actividades de coordinación para el diseño, establecimiento y funcionamiento del Centro Regional. - Existencia de una propuesta conceptual, operativa y financiera sostenible para el Centro de Equidad en el Empleo. - El Centro Regional de Equidad en el Empleo en funcionamiento. - Existencia de acuerdos entre los países (informales o formales).	• No se registraron acciones al respecto durante este período.

41. El manual establece que la unidad debería estar integrada por una jefa de la Oficina, una asesora y una colaboradora para las áreas de capacitación/sensibilización y una colaboradora para el área de investigación. Dicho documento fue elaborado con la asistencia técnica y financiera del Proyecto Verificación de la OIT.
42. El POA fue elaborado con la asistencia técnica y financiera del Proyecto Verificación de la OIT.
43. I módulo consistió en una jornada de 4 horas en las que se impartieron algunas nociones básicas acerca de la igualdad entre los géneros, el principio de no discriminación y los convenios 100 y 111 de la OIT.

5. Peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) establece que los Estados están obligados a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales abarcan: a) la esclavitud o prácticas análogas, como la venta y la trata; el trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados; b) la utilización de las personas menores de edad para actividades sexuales comerciales; c) su utilización en actividades ilícitas como la producción y el tráfico de drogas; y d) el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de edad. Al ratificar este convenio, así como el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de Admisión al Empleo (1973) y otros instrumentos de protección a la niñez y adolescencia, los gobiernos se comprometen a implementar políticas de promoción de los derechos de las personas menores de edad, como el derecho a la educación, la salud y la protección contra los maltratos.

En el Libro Blanco se expresó la preocupación por la capacidad existente a nivel nacional para lograr la erradicación del trabajo infantil, de ahí la necesidad de incrementar los recursos dedicados a esta problemática y de mejorar la coordinación interinstitucional.[44] A nivel regional, se adquirió el compromiso de establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década.[45]

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTPS realizó 9 reuniones en el marco de la Hoja de Ruta a objeto de programar estrategias, actividades y definir los referentes institucionales y sus funciones. Además, los espacios de coordinación interinstitucional sobre trabajo infantil, realizaron 7 reuniones para elaborar planes operativos en 2011 y definir la metodología para rendir cuentas.

Seis instituciones públicas incorporaron y desarrollaron acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en sus planes operativos, y definieron estrategias y actividades a ejecutar en 2011.

Entre las acciones realizadas por las instituciones responsables del tema de trabajo infantil y sus peores formas, se destacan: 4.231 inspecciones programadas en materia de trabajo infantil por el MTPS; 53 jornadas de sensibilización realizadas por la inspección agropecuaria; acciones de capacitación y sensibilización en el tema; aprobación de políticas públicas municipales y experiencias de monitoreo y vigilancia en determinados municipios. Además, el MAG ejecutó un programa de fomento de la agricultura sostenible con el objetivo de que las personas menores de edad no sean involucradas en trabajos en el agro.

El presupuesto anual del MTPS asignado a la Unidad de Erradicación del Trabajo Infantil se mantiene en US$182.338 desde 2008.

Las actuaciones del MTPS, del Ministerio de Educación y de 4 organizaciones de la sociedad civil permitieron registrar 13.025 niños, niñas y adolescentes como prevenidos y retirados del trabajo infantil y sus peores formas.

44. Libro Blanco, pág. 43.
45. Ibíd., pág. 73.

Con el objetivo de contribuir al establecimiento de una zona libre de trabajo infantil, se realizaron diversas acciones de divulgación sensibilización y formación superior. Estas acciones fueron ejecutadas por una entidad interamericana.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Reafirmar el rol del MTPS en materia de lucha contra el trabajo infantil, efectuando una adecuada coordinación con las diversas entidades, asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos y capacitando al personal de la institución en la materia.
- Elaborar un sistema nacional de monitoreo, vigilancia y seguimiento, tanto de las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas que realizan las instituciones públicas, como de las establecidas en la Hoja de Ruta.
- Divulgar la Hoja de Ruta entre los sectores trabajador y empleador, explicando las conveniencias de continuar con su activa participación en el seguimiento de los compromisos establecidos.
- Desarrollar protocolos de intervención entre las instituciones que velan por la niñez y la adolescencia y que tengan incidencia directa en el tema de trabajo infantil.
- Promover un tratamiento transversal del tema de trabajo infantil a nivel de las diversas unidades del MTPS, tal como fue señalado en anteriores informes de verificación.
- Incrementar el número de actuaciones de la inspección de trabajo destinadas a la detección y atención del trabajo infantil y sus peores formas.
- Capacitar y reforzar los conocimientos de los inspectores de trabajo para un tratamiento más adecuado y efectivo del tema de trabajo infantil.
- Desarrollar investigaciones en materia de trabajo infantil que permitan la toma de decisiones para mejorar las condiciones de los niños, niñas y adolescentes involucradas.
- Mejorar los sistemas estadísticos sobre trabajo infantil y sus peores formas, de manera especial los registros sobre el retiro efectivo de las personas menores de edad de las peores formas de trabajo infantil y adolescente, tal cual ya fue sugerido en informes anteriores de verificación.
- Incrementar el presupuesto anual de la Unidad del MTPS dedicada a la erradicación del trabajo infantil.
- Establecer las coordinaciones pertinentes con el Ministerio de Educación y otras instancias del Poder Ejecutivo, a objeto de desarrollar una política de Estado tendente a aumentar la cobertura escolar en todos sus niveles con el apoyo de los programas sociales adecuados y de una más efectiva aplicación de las transferencias monetarias condicionadas. Asimismo tomar en consideración políticas de empleo que coadyuven a la lucha contra el trabajo infantil.
- Desarrollar acciones de sensibilización y divulgación con el apoyo de la cooperación y de las instituciones regionales y subregionales pertinentes.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1. Recursos adicionales		
Reto: • En los últimos años, El Salvador ha adoptado compromisos muy firmes para combatir el trabajo infantil. El progreso podría ser acelerado si la capacidad del Ministerio de Trabajo fuese fortalecida para ello. Asimismo, el progreso podría acelerarse si otras agencias de Gobierno estuvieran involucradas de manera más efectiva en este esfuerzo y si las organizaciones internacionales ayudaran a establecer un mejor proceso de planificación. **Recomendaciones:** • Incrementar los recursos de las instituciones nacionales que trabajan para erradicar el trabajo infantil, entre ellas el Comité Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Unidad de Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo, así como mejorar la coordinación con otras instituciones nacionales relevantes. • Solicitar al Banco Interamericano de Desarrollo, en cooperación con la OIT, que patrocine y convoque una reunión de alto nivel de instituciones nacionales y agencias de apoyo internacionales con el objetivo específico de formular un plan integral para hacer de El Salvador un país "libre de trabajo infantil" en un plazo de tiempo determinado coherente con las obligaciones del Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. • Reorganizar y acelerar el Programa de Duración Determinada y dotarlo de claros indicadores de resultados. • Implementar un nuevo plan nacional dentro de un año, con un objetivo de implementación exitosa para el final de la presente década.	**Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.**	
	5.1. Existencia y estado de la implementación del o los planes nacionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (fecha de formulación, porcentaje de financiamiento, principales resultados, existencia de evaluaciones periódicas).	• Como parte del proceso de desarrollo e implementación de la Hoja de Ruta para hacer de El Salvador un país libre de trabajo infantil[46], las instituciones que lideran las 6 dimensiones que la componen, definieron las estrategias y actividades a desarrollar para la consecución de los objetivos de la misma. **Reuniones de los espacios de coordinación interinstitucional sobre trabajo infantil. Periodo Agosto 2010 – Diciembre 2010.** Instancia / Número de reuniones: Comité Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil. — 0 Comité Nacional contra la Trata de Personas* — 3 Mesa de Trabajo contra la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes** — 4 * Las reuniones se celebraron el 28 de septiembre de 2010, el 27 de octubre de 2010, y el 30 de noviembre de 2010. ** Las reuniones se desarrollaron el 12 de agosto de 2010, el 21 de octubre de 2010, el 18 de noviembre de 2010, y el 14 de diciembre de 2010. Fuente: MTPS. Unidad de Erradicación de Trabajo Infantil. Febrero 2011.
	5.2 Existencia y funcionamiento de los comités interinstitucionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos).	• Entre los temas que se discutieron durante este período en los espacios de coordinación interinstitucional sobre trabajo infantil se pueden mencionar: elaboración de metodología para rendición de cuentas; elaboración de planes operativos anuales para el 2011, presentación de informes sobre las iniciativas implementadas durante el 2010. • En relación a las actividades que se han desarrollado en el marco de la Hoja de Ruta, el MTPS reportó 9 reuniones que tuvieron como finalidad facilitar el proceso de programación de las estrategias y actividades de la Hoja de Ruta, así como la definición de los referentes institucionales y sus funciones.[47]

46. La Hoja de Ruta es una política pública que integra en un solo esfuerzo las iniciativas de entidades públicas y privadas con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como proteger a las personas adolescentes trabajadoras. Este instrumento tiene el objetivo de reordenar la acción nacional para alcanzar las metas establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, y su marco estratégico comprende 6 dimensiones -lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento- con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores y metas y estrategias fundamentales para lograrlas.
47. Las reuniones se realizaron el 19, 22, 23, 24, 26 y 30 de noviembre de 2010, y el 1°, 3 y 10 de diciembre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	5.3. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes anuales operativos.	• Las instituciones que conforman la red institucional responsable de la ejecución del marco estratégico de la Hoja de Ruta, reportaron para este período la realización de las siguientes acciones: **Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS):** • 4.231 inspecciones programadas en materia de Trabajo Infantil. • 17 capacitaciones en materia de trabajo infantil (305 hombres y 115 mujeres). • Entrevistas en la radio y televisión para sensibilizar a la población en general sobre las causas y consecuencias de trabajo infantil (5 entrevistas). • Aprobación de Políticas Públicas Municipales en 6 municipios del Departamento de La Libertad. • Coordinación de actividades conjuntas entre el MTPS, específicamente con la Dirección General de Inspección de Trabajo para combatir el trabajo infantil en la corta de caña de azúcar. • Coordinación para el desarrollo de Diplomado IIN/OEA sobre Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes. • Taller de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la Mesa de Trabajo contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes. • Jornada de Sensibilización dirigida a los Tour Operadores, coordinada por el MITUR sobre el tema de explotación sexual comercial. • Evento de intercambio de Experiencias y Buenas prácticas de los 6 Comités Locales de Monitoreo y Seguimiento de Trabajo Infantil realizado en Santa Tecla. • 36 reuniones de Comités Locales de Monitoreo y Vigilancia de Trabajo Infantil, en 6 Municipios del Departamento de La Libertad. • Se desarrollaron 53 jornadas de sensibilización sobre la protección y defensa de los derechos laborales y de la erradicación del trabajo infantil en este sector, en las que participaron 1.519 personas (1.170 hombres y 349 mujeres). **Ministerio de Agricultura y Ganadería se encuentran:** • Se ejecutó el Programa de Fomento de Agricultura sostenible, el cual consiste en la asistencia y fomento a las familias/estudiantes en la agricultura rural y urbana así como la periurbana, huertos caseros, comunales y escolares. Lo anterior tiene como objetivo ayudar a que las familias obtengan sus propios alimentos y que sus hijos no se involucren en tareas peligrosas en el agro. La población beneficiada asciende a 200 hombres y 200 mujeres de la zona de Ciudad Arce y San Juan Opico, Departamento de La Libertad. **Sector Empleador:** • En noviembre de 2010, el sector azucarero puso en marcha su política anual de "Cero Tolerancia al Trabajo Infantil", la cual consiste en prohibir la presencia de personas menores de 18 años en los lotes donde se realiza la corta de caña de azúcar.[48]

48. Esta campaña se realiza entre noviembre y marzo de cada año.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	5.4. Monto del presupuesto institucional del MTPS dedicado al tema de trabajo infantil.	• El presupuesto anual del MTPS para la UETI no ha variado desde 2008, tal como se observa en el siguiente cuadro.
	5.5. Número de personas menores de edad registradas como retiradas del trabajo infantil y sus peores formas por medio de las acciones de los planes nacionales existentes.	

Presupuesto anual de MTPS para la Unidad de Erradicación del Trabajo Infantil.

Gastos	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Salarios	30.343	41.184	41.184	44.484	44.484	44.484
Operación	s.d.	17.800	s.d.	17.800	17.800	17.800
Equipo	s.d.	s.d.	s.d	20.054	20.054	20.054
Total	**s.d.**	**s.d.**	**s.d.**	**182.338**	**182.338**	**182.338**

Fuente: MTPS. Unidad de Erradicación de Trabajo Infantil. Febrero 2011.

Niños y niñas atendidos por programas de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Período agosto – diciembre 2010.

Institución	Programa/estrategia	Número
MTPS	Inspección de trabajo	17
Ministerio de Educación	Salas de nivelación	6.459
Fundación Intervida	Sala de atención integral	435
Plan El Salvador	Centro de atención integral	687
Fundación Telefónica	Pro niño	1.962
FUNDAZUCAR	Erradicación de trabajo infantil	3.465
Total		**13.025**

Fuente: Unidad para la Erradicación del Trabajo Infantil del MTPS. Marzo 2011

49. MTPS. Unidad de Erradicación de Trabajo Infantil. Marzo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
	5.6. Número de casos sancionados por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas (incluir los casos registrados por el MTPS y los casos penales registrados por el Ministerio Público).	• En el período a verificar, la UETI no reportó ningún caso en el que se haya impuesto una sanción por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas .
	5.7. Tasa neta de matriculación según nivel educativo.	Tasa neta de matriculación según nivel educativo. Período 2004 – 2010.

Nivel educativo	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Preescolar	49,6	49,7	50,3	48,9	50,3	50,3	s.d.
Primaria	93,4	93,9	94,8	95,0	95,3	95,0	s.d.
Secundaria	49,6	50,5	51,1	51,8	53,9	56,3	s.d.

Fuente: Ministerio de Educación. Departamento de Estadísticas. Censo Anual de Matricula correspondiente a cada año. Marzo 2011.

2. Recomendaciones regionales

	Zona libre de trabajo infantil a nivel nacional y regional	
• Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	5.8. Número y tipo de acciones nacionales y regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.	• Algunas de las actividades relacionadas con el establecimiento de una zona libre de trabajo infantil, realizadas entre agosto 2010 y diciembre 2010, consistieron en acciones de divulgación y sensibilización en el tema, entre las cuales cabe destacar: – Desarrollo por parte del Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN), organismo especializado de la OEA, de un diplomado sobre explotación sexual comercial de personas menores de edad, que utilizó la modalidad semi presencial y en el que participaron 15 miembros de la Mesa de Trabajo contra la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes. Dicho curso tuvo como objetivo informar a las personas participantes sobre el marco conceptual, legal e institucional relativa a esta temática.

53. La actividad se llevó a cabo el 11 de junio de 2010 y se contó con la participación de 66 participantes.

6. Fomento de una cultura de cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario desarrollar conciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación, tanto en el trabajo formal como en el informal. Para lograr esta cultura de cumplimiento, es fundamental la participación de todos los sectores sociales: instituciones públicas, medios de comunicación, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Además, esta cultura es posible solamente si existe una base sólida de diálogo social, para lo cual es necesario fortalecer los consejos consultivos tripartitos de trabajo.

En el caso de El Salvador, los retos y recomendaciones de esta área se refieren a cuatro aspectos: a) *"la efectiva aplicación de la legislación laboral en las zonas francas",* b) maximizar el impacto del CST *"para construir el consenso social en el país",* c) *"fortalecer la comprensión de los derechos laborales fundamentales en todo El Salvador",* y d) *"crear un programa nacional sobre responsabilidad social empresarial para promover el desarrollo social e incrementar el cumplimiento de los estándares laborales".*[50]

Durante el período de agosto a diciembre de 2010, la UEGP realizó 50 inspecciones programadas (151 en todo 2010), por medio de las cuales se divulgó la normativa laboral, en especial, la relativa a la no discriminación y a las condiciones de trabajo. Asimismo, se realizaron 76 inspecciones en zonas francas (26 de ellas no programadas). En 46 casos, se detectó violaciones a la legislación.

El CST, entre agosto y diciembre 2010, celebró una sesión de Junta Directiva de carácter ordinario, en la cual se discutieron los siguientes temas: propuestas de reformas a los Artículos 211 y 248 del Código de Trabajo; presentación del Plan Estratégico del CST. En sesión plenaria, se firmó el acuerdo relativo a la Agenda temática prioritaria del CST. Además, el gobierno elaboró una propuesta de reglamento para la elección de los miembros del sector laboral del CST.

En materia de divulgación de los derechos laborales, el sector sindical realizó el I Congreso Nacional de Trabajadores y Trabajadoras para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador (CONATRADE), *"Empleo con derechos, cohesión social y crecimiento sostenido de la economía",* durante el cual hicieron entrega de una propuesta sobre el Pacto Fiscal y la Política Nacional de Empleo al Secretario Técnico de la Presidencia.

El área de Resolución Alterna de Conflictos (RAC) del MTPS, realizó acciones de divulgación y sensibilización respecto de la normativa laboral y de los comités de diálogo en las empresas.

Finalmente, el sector empleador privado realizó diversas actividades a través de su Comité de RSE y FUNDEMAS como charlas, conferencias, programa de monitoreo, talleres de capacitación, elaborando su propio plan de actividades que incluye la sensibilización de empresarios y gremiales, y la difusión de los códigos de conducta.

50. Libro Blanco, pág. 44.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Mantener las actividades de divulgación de los derechos laborales en las zonas francas y programar las correspondientes inspecciones.
- Realizar el seguimiento de la Agenda temática prioritaria del CST y avanzar en el estudio de las reformas al Código de Trabajo
- Perfeccionar y dinamizar el funcionamiento del CST, fortaleciendo su institucionalidad a objeto de que cumpla eficazmente las tareas que le son propias, de manera particular en materia de discusión de los proyectos de ley relacionados con la libertad sindical.
- Apoyar, por parte del MTPS, las actividades de los sectores sociales tendentes a la divulgación de los derechos laborales.
- Promover la colaboración del sector empleador en la implementación de programas y actividades de responsabilidad social y de buenas prácticas empresariales, destacando experiencias exitosas a nivel nacional e internacional, como fue sugerido en el informe anterior.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
1. Zonas francas		
Reto: • Siguen existiendo preocupaciones acerca de la efectiva aplicación de la legislación laboral en las zonas francas. **Recomendaciones:** • Publicitar la circular recientemente publicada dirigida a los administradores y usuarios de las zonas francas enfatizando los derechos y prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y que su violación estará sujeta a multas.	**Derechos laborales en las zonas francas**	
	6.1. Número y tipo de acciones de divulgación de los derechos y deberes en materia laboral (incluir el número de personas participantes en las acciones, e incluir si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante el período de agosto a diciembre de 2010, los miembros de la UEGP realizaron 54 inspecciones programadas, por medio de las cuales se divulgó la normativa laboral que protege los derechos y deberes de las trabajadoras y trabajadores específicamente para prevenir actos de discriminación y exclusión laboral, verificando que se cumplan las condiciones de trabajo y no se exija a las mujeres trabajadoras las pruebas de embarazo.
	6.2. Existencia de un plan de inspecciones programadas para las zonas francas (incluir el número de inspecciones programadas y no programadas, el número de casos de violaciones laborales detectados o denunciados, el número de casos sancionados y el porcentaje de sanción respecto a las denuncias).	**Visitas de inspección realizadas por el MTPS en zonas francas. Período agosto – diciembre 2010** Tipo de inspección / Número de inspecciones Inspecciones programadas: 54 Inspecciones no programadas: 26 Total de inspecciones: 80 Número de casos en los que se detectó violaciones a la legislación: 46 Número de casos a trámite de imposición de multa: 34 Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo. UEGP
2. Consejo Superior de Trabajo		
Reto: • El Consejo Superior de trabajo necesita maximizar su impacto para construir el consenso social en el país.	**Funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo**	
	6.3. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CST (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados en el CST, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos) y el número de eventos de divulgación y capacitación	• Durante el período agosto 2010 – Diciembre 2010, el CST celebró una sesión de Junta Directiva de carácter ordinaria[51], en la cual se discutieron los siguientes temas: - Presentación de las propuestas de reformas a los Artículos 211 y 248 del Código de Trabajo: En este punto tanto el sector trabajador como el sector empleador manifestaron que estarían de acuerdo en una reforma integral al Código de Trabajo, más no en una reforma puntual; por su parte el sector gobierno manifestó estar de acuerdo en las reformas planteadas.

51. La fecha de la reunión de junta directiva ordinaria fue el 21 de octubre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
Recomendaciones: • Implementar una revisión sobre las maneras de fortalecer el papel del Consejo Superior del Trabajo, incluyendo la ampliación de la base de participación en el Consejo.	realizados por CTS sobre el cumplimiento de normas laborales (incluir el nivel de participación tripartita, y si existiera los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- Presentación del Plan Estratégico del CST: El Plan se ejecutará a lo largo del año 2011, con la finalidad de desarrollar la Agenda Temática Prioritaria del Consejo Superior del Trabajo.[52] • Durante este período el CST celebró una sesión plenaria ordinaria, en la que se firmó el acuerdo en el que se fijaba la agenda temática prioritaria del espacio.[53] • El sector gobierno elaboró una propuesta de proyecto de reglamento para la elección de los miembros del sector laboral, que fue presentada a los representantes de las confederaciones y federaciones legalmente constituidas. Dicho documento tiene la finalidad de promover la elección de los miembros del sector laboral que formarían parte del CST, para el siguiente período.[54]
3. Información y capacitación sobre derechos laborales fundamentales		
Reto: • Todavía existe una necesidad de fortalecer la compresión de los derechos laborales fundamentales en todo El Salvador. **Recomendaciones:** • Institucionalizar un programa permanente y continuo de educación pública y sensibilización social sobre los derechos laborales fundamentales y su aplicación en los centros de trabajo de forma tripartita con representantes de los empleadores y trabajadores.	**Divulgación de los derechos laborales**	
	6.4. Número y tipo de acciones de información y sensibilización social sobre derechos laborales (incluir el número de personas participantes, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• El sector sindical, en el marco de la celebración del Día del sindicalista, realizó el I Congreso Nacional de Trabajadores y Trabajadoras para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador (CONATRADE), al cual denominaron "Empleo con derechos, cohesión social y crecimiento sostenido de la economía"[55] y durante el cual hicieron entrega al Secretario Técnico de la Presidencia, el documento que contenía la propuesta sindical sobre el pacto fiscal y la creación de una política nacional de empleo. • El área de Resolución Alterna de Conflictos (RAC) de la DGT, realizó durante este período las siguientes acciones de divulgación y sensibilización respecto de la normativa laboral vigente.
	6.5. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	

Acciones	Actividades	N° de participantes
Visitas de Promoción de Comités de Diálogo	201	134
Creación de Comités de Diálogo en las empresas	12	64
Charlas de capacitación sobre Derechos y Obligaciones y métodos RAC a trabajadores y empleadores	5	66
Total	**218**	**264**

Fuente: Dirección General de Trabajo. Abril 2011.

51. La fecha de la reunión de junta directiva ordinaria fue el 21 de octubre de 2010.
52. La agenda temática prioritaria tiene como ejes el desarrollo del plan de trabajo decente.
53. La sesión plenaria ordinaria se celebró el pasado 10 de noviembre de 2010. Es importante mencionar que anterior a este acto, el CST realizó reuniones sectoriales: 30 de octubre con los representantes de los trabajadores y el 5 de noviembre con el sector empleador.
54. Reunión celebrada el 9 de diciembre de 2010.
55. La actividad se desarrolló el 29 de octubre de 2010 y fue organizada por las 3 centrales, 4 confederaciones y 26 federaciones sindicales que conforman el Movimiento de Unificación Sindical y Gremial de El Salvador (MUSYGES). La actividad fue auspiciada por el Proyecto de Diálogo Social de la OIT.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010 - Diciembre 2010
4. Responsabilidad empresarial		
Reto: • Crear un programa nacional sobre responsabilidad social empresarial para promover el desarrollo social e incrementar el cumplimiento de los estándares laborales. **Recomendaciones:** • Implementar el programa de responsabilidad social empresarial desarrollado por el Banco Mundial y Business for Social Responsibility.	**Programa nacional de responsabilidad social empresarial (RSE)**	
	6.6. Existencia de un programa de promoción de la responsabilidad social empresarial (incluir el número de empresas participantes en el programa de RSE, así como el número y tipo de iniciativas sobre RSE en funcionamiento).	• El sector empleador, por medio de ANEP, cuenta con una comisión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que desarrolló las siguientes actividades durante el período de verificación: - Charlas y conferencias sobre RSE, que incluyeron los temas de derechos laborales y competitividad .[56] - La implementación del programa INDICARSE, que monitorea los temas de RSE en 58 empresas (30 PYMES y 28 empresas grandes, con un total de 23.522 empleados). - Tres talleres de capacitación especializada en RSE, con la participación de 65 representantes de empresas y periodistas. - El fortalecimiento de la Comisión de RSE de la ANEP, por medio de la elaboración de un plan estratégico que incluye la definición del modelo de ejecución de la política de RSE de ANEP, los mensajes principales y la metodología para difundir la RSE a las diferentes gremiales de la ANEP y la sensibilización de 70 representantes de la Cámara de Textileros (CAMTEX), Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI) y el Comité Directivo y la Junta Directiva de la ANEP.

56. 12 presentaciones sobre RSE (254 participantes); 6 conferencias en el marco de los 10 años de FUNDEMAS sobre derecho laboral, responsabilidad laboral como factor clave para la competitividad empresarial, casos de éxito y lecciones aprendidas sobre la RSE, entre otras (140 participantes).

III. Bibliografía

- Asamblea Legislativa. Código de Trabajo y Previsión Social. Decreto No. 15. 23 de junio de 1972. Diario Oficial No 142, Tomo 236 de fecha 31 de julio de 1972.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. VII Informe de Verificación sobre el Cumplimiento del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco presentado a la OIT por la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sala de lo Civil. San Salvador, marzo de 2011.
- Decreto Ejecutivo No. 64 de fecha 16 de octubre de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 193, Tomo 385 de fecha 16 de octubre de 2010.
- Decreto Legislativo 254 de fecha 21 de enero de 2010 y publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 387, de fecha 5 de mayo de 2010.
- Hoja de Ruta para Hacer de El Salvador un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. San Salvador, diciembre 2009.
- Ministerio de Hacienda. Ley del Presupuesto General del Estado. El Salvador. 2005.
- Ministerio de Hacienda. Ley del Presupuesto General del Estado. El Salvador. 2006.
- Ministerio de Hacienda. Ley del Presupuesto General del Estado. El Salvador. 2007.
- Ministerio de Hacienda. Ley del Presupuesto General del Estado. El Salvador. 2008.
- Ministerio de Hacienda. Ley del Presupuesto General del Estado. El Salvador. 2009.
- Ministerio de Hacienda. Ley del Presupuesto General del Estado. El Salvador. 2010.
- Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. El Salvador. 2005.
- Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. El Salvador. 2006.
- Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. El Salvador. 2007.
- Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. El Salvador. 2008.
- Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos. Índices de precios al consumidor. 1992.
- Ministerio de Educación. Departamento de Estadísticas. Censo Anual de Matricula correspondiente a cada año 2004-2009.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010 El Salvador. Abril 2007.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Memoria de Labores Junio 2005 – Mayo 2006.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Memoria de Labores Junio 2006 – Mayo 2007.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Memoria de Labores Junio 2007 – Mayo 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Memoria de Labores Junio 2007 – Mayo 2008
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Oficina de estadística e informática laboral. Informe estadísticas laborales. Dirección General de Trabajo. Enero – Junio 2010; Junio – Diciembre 2010.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Oficina de estadística e informática laboral. Informe estadísticas laborales. Dirección General de Inspección de Trabajo. Enero – Junio 2010; Junio – Diciembre 2010.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Inspección del Trabajo. Informe estadístico semestral: Enero – Junio 2010; Junio – Diciembre 2010.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Trabajo. Memorándum de 10 de marzo de 2011.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Unidad de erradicación de trabajo infantil. Memorando de enero 2010.
- OIT. Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948.
- OIT. Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- OIT. Convenio 81 relativo a la Inspección del Trabajo, 1947
- OIT. Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.

- OIT. Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958.
- OIT. Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973.
- OIT. Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- OIT. Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- OIT. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- Reporte III (Parte 1-A), 100ª Sesión de la conferencia Internacional del Trabajo, 2011
- OIT/ Diálogo Social. Legislación y Administración del Trabajo de OIT. Comunicación escrita dirigida al MTPS. Ginebra, 26 de febrero de 2009.
- Sala de lo Civil. CSJ. *"Incidencia del Código Procesal Civil y Mercantil en los juicios laborales, con referencia a la técnica de oralidad aplicable en la producción de las pruebas testimonial y declaración de propia parte y contraparte".* 2010

IV. Anexos

Anexo 1: Metodología de verificación

1- Objetivos de la verificación

a) Identificar las acciones que han realizado los países durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco;
b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento;
c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

2- Población meta:

Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

3- Definiciones conceptuales y metodológicas.

A nivel metodológico, las "acciones que han realizado los países durante el período" incluyen las siguientes categorías:

a) Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto.

b) Resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado.

Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Además, los avances a nivel de impacto suelen darse en el mediano y largo plazo, y su medición o constatación puede implicar procesos de recolección de datos o de investigación mucho más profundos, así como del establecimiento previo de una línea de base. En muchos de los casos, esa información de la línea de base no está disponible.

Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

a) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada, máxime si el reto se refiere a un problema de gran magnitud.
b) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance.

c) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

El proceso de verificación implica la constatación de las medidas, acciones y resultados que se han dado en cada país con respecto a cada una de las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco. Además, el Equipo de Expertos en Verificación realizó una valoración global de las acciones desarrolladas por el país para establecer el nivel de compromiso político, y así sugerir algunas medidas en este sentido.

Para cada una de las áreas del Libro Blanco se han definido indicadores acordes con los compromisos adquiridos por cada país. La cantidad de indicadores por país se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores	CR	ES	GT	HN	NI	RD	Total
Area 1	24	14	0	6	3	12	59
Area 2	12	14	19	23	13	16	97
Area 3	11	12	17	7	12	7	66
Area 4	4	5	11	6	4	5	35
Area 5	8	8	10	8	8	9	51
Area 6	4	6	3	4	5	3	25
Total	63	59	60	54	45	52	333

4- Estrategia metodológica

4.1. Descripción del proceso

Para la realización de la verificación del período Agosto 2010 - Diciembre 2010, se siguió el siguiente proceso:

1. Con base en los lineamientos metodológicos e indicadores de la verificación, los cuales fueron consultados previamente con los sectores gubernamental, empleador y trabajador, se elaboró un borrador de la matriz de verificación en la cual se sistematizaron las acciones registradas por el país para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010. Las fuentes utilizadas para este borrador incluyen las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de trabajadores y empleadores, las ONG y los organismos de cooperación, especialmente los vinculados a las acciones relativas al Libro Blanco.

2. El borrador fue compartido con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de que aportaran la información que considerasen pertinente. A partir de estos aportes, la OIT elaboró una nueva versión del documento, el cual fue presentado en los talleres de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, realizados entre el 28 de abril y el 19 de mayo de 2011 en los países de la región, con la participación de los sectores y del Equipo de Expertos en Verificación.[57]

57. El Equipo de Expertos en Verificación está conformado por tres especialistas en el ámbito del derecho laboral, de las relaciones laborales y de la administración del trabajo, quienes provienen de fuera de la región centroamericana, y han sido propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/TRAV y ACT/EMP. Dichos verificadores son: Agustín Muñoz (Chileno): Politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; Octavio Carlos Racciatti (Uruguayo): Abogado, experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; y Luis Carlos Parra (Español): Abogado, experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

3. Durante los talleres de análisis (se adjunta la agenda), cada sector abordó y expuso sus puntos de vista sobre determinados temas, con base en la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuáles son los 3 principales obstáculos para lograr más avances en su área de análisis, para avanzar en la Implementación del Libro Blanco?
- ¿Cuáles son las 3 prioridades de acción, que sean relevantes y realistas, que deberían desarrollarse en su opinión a futuro para avanzar en esta área?
- ¿Qué puede hacer mi sector para apoyar estas iniciativas?
- ¿Qué tipo de asistencia se requerirá para ejecutar las acciones planeadas?
- ¿Qué tipo de seguimiento a nivel nacional propondría para monitorear la implementación del Libro Blanco?
- ¿Hay acciones que no han sido mencionadas o datos imprecisos en la Matriz del Informe de Verificación?

TALLER DE ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO. AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010

Objetivos del taller:

1. Propiciar el diálogo social sobre las prioridades de acciones a realizar para implementar el Libro Blanco.
2. Informar a los demás sectores sobre las acciones que el sector desearía que se implementen a favor de la implementación del Libro Blanco.
3. Transferir insumos para el análisis de los resultados y las prioridades futuras en la implementación y seguimiento del Libro Blanco al Equipo de Verificación.

Resultados esperados:

1. Los sectores han podido expresar y escuchar las opiniones sobre los resultados en la implementación del Libro Blanco.
2. Los sectores han informado sobre las acciones prioritarias que desearían que se desarrollen a futuro para la implementación y seguimiento del Libro Blanco
3. Los sectores han brindado insumos para los Informes de Verificación.

AGENDA

08:30 – 09:00 am	Palabras de apertura
09:00 – 09:05 am	Objetivo y agenda del taller
09:05 – 10:00 am	Presentación de temas relevantes para el proceso de verificación del Libro Blanco
10:00 – 10:15 am	Refrigerio
10:15 – 12:00 md	Trabajo por sector sobre los resultados y acciones relevantes en la implementación del Libro Blanco
12:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 03:15 pm	Presentación de los trabajos grupales sectoriales (35 minutos por sector)
03:15 – 04:15 pm	Preguntas y comentarios generales sobre actividades programadas y sugeridas para el siguiente semestre
04:30 – 05:00 pm	Clausura y refrigerio

4. El Equipo de Expertos de Verificación completó el borrador de los Informes de Verificación a partir de los insumos proporcionados por los sectores presentes en los talleres tripartitos, procurando garantizar el consenso en torno al contenido vertido en los informes con base en fuentes verificables. En los talleres de consulta participaron un total de 281 personas de todos los sectores (147 del Gobierno, 101 del sector de trabajadores y 33 del sector empleador).[58]

5. La versión final del Informe de Verificación fue enviada a los representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo), de los trabajadores y de los empleadores que asistieron al taller de análisis, con el objeto de que ratificaran las opiniones vertidas en dicho taller tripartito. Se les invitó a que enviaran, en un plazo de dos semanas, un documento con un máximo de 700 palabras (2 páginas) que se agregaría al Informe de Verificación como parte de los anexos.

58. La participación en cada país fue de 36 en Costa Rica, 68 en El Salvador, 36 en Guatemala, 43 en Honduras, 34 en Nicaragua y 64 en República Dominicana.

El Salvador
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

"Me es grato dirigirme a Usted, a efecto de referirme a su nota de fecha 1 de agosto del presente año, mediante la cual hace de mi conocimiento la versión final del "Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período: Agosto-Diciembre 2010", en el cual se han considerado los puntos de vista expresados en el Taller de Verificación realizado en mayo de 2011 y del cual se da la posibilidad que como Ministerio reflejemos algunas consideraciones sobre las opiniones expresadas, sustantivas y relacionadas con las recomendaciones del Libro Blanco y que no hayan sido consideradas en el Informe en mención. En tal sentido, tengo a bien expresarle que no hay consideraciones adicionales al mismo."

Firmado por:
Humberto Centeno Najarro
Ministro de Trabajo y Previsión Social

El Salvador
MUSYGES

"Consideramos que el Proyecto de Verificación debe continuar, a fin de que OIT de seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por el país en el Libro Blanco y que se realice una revisión y adecuación al nuevo momento del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, a efecto de que a futuro cumpla con los objetivos para los que fue creado.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales	
Garantías sindicales: Despidos y discriminación sindical • Difundir información sobre las circulares existentes en cuanto a reinstalación y "listas negras". • Establecer un grupo especial responsable del cumplimiento de las circulares. • Aplicar multas ante despidos ilegales.	• La divulgación de los derechos laborales debe hacerse de manera más efectiva, no únicamente entre los trabajadores activos, sino también incluirse en la curricula educativa en la educación formal y no formal como parte del pensum. • Elaborar un programa permanente de capacitación para las bases sindicales a efecto de formar nuevos cuadros dirigenciales. • La Unidad de Género y Discriminación debe tener un papel más protagónico en la solución de los problemas laborales que atiende ya que actualmente consideramos que el nivel de efectividad es muy bajo tomando en cuenta que ha sido reforzada tanto en personal como en recursos.
Procedimientos de registro • Evaluar los procedimientos de registro de sindicatos. • Reformar los artículos 211 y 248 del Código de Trabajo.	• Es necesaria la conformación de una comisión entre el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales a efecto de evaluar los procedimientos y plazos en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, para que sean uniformados los procedimientos, actualmente dependen del criterio del delegado que haga los estudios y los plazos son extremadamente largos. • La uniformidad de procedimientos y plazos se debe dar de igual manera en las documentaciones de elección anual de juntas directivas seccionales, generales, federales y confederales, así como en la reforma de Estatutos. • Se debe definir si los formatos contenidos en la "Guía de Trámites del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales" elaborado con apoyo del Proyecto Cumple y Gana para elaboración de estatutos y actas de constitución de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, van a ser aceptados por el Ministerio ya que actualmente aun presentando la documentación con estos formatos se les hacen observaciones, pese a que fueron elaborados con el aval del MINTRAB. • Dado que los Convenios de OIT ratificados son derecho vigente en el país deben tomarse en cuenta en el registro de las organizaciones sindicales, ya que los Convenios en la jerarquía de la legislación están por sobre el Código de

	Trabajo, en ese sentido deben aplicarse cuando no exista legislación al respecto en las leyes secundarias.
Normas laborales en el sector público • Establecer la Comisión Especial para analizar posibles reformas legales a fin de fortalecer los derechos sindicales en el sector público.	• Se debe realizar un proceso de consulta con los trabajadores Municipales a efecto de buscar mecanismos para fortalecer los derechos sindicales de los trabajadores de este sector, pues actualmente no están incluidos en la Comisión creada por la Subsecretaría de Gobernabilidad.
b) Ministerio de Trabajo y Previsión Social	
Modernización y recursos • Incrementar el presupuesto base del Ministerio de Trabajo. • Establecer oficinas de trabajo regionales adicionales y foros tripartitos locales. • Implementar los resultados de la evaluación de reorganización realizada por la OIT.	• La propuesta de Reformas de la LOFT debe ser consultada con todas las organizaciones de trabajadores para que puedan dar sus aportes respecto de la misma. • Se deben dar a conocer los 7 manuales de procedimientos y los manuales prácticos ya que ni los trabajadores ni empleadores los conocemos. • Realizar una consulta entre las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre el Plan Estratégico Institucional del MTPS, y el Plan Estratégico de la Inspección, a fin de que los usuarios del Ministerio de Trabajo puedan aportar para mejorarlo.
Recomendaciones regionales • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral.	• Realizar un estudio del Clima organizacional en el MTPS a efecto de detectar cuáles son las causales del bajo desempeño de algunos empleados. • Realizar una evaluación al desempeño de los empleados del MTPS que sirva de base para la creación de incentivos al desempeño laboral. Esto servirá también de base para reubicar a determinado personal que se encuentra subutilizado • Realizar un estudio de puestos y funciones en el MTPS ya que actualmente hay desorden administrativo pues se han creado plazas sin mayores criterios • Realizar campañas informativas sobre los servicios que brinda el MTPS ya que en el interior del país los trabajadores desconocen estos servicios.
c) Tribunales laborales	
Recursos • Establecer un programa permanente de creación de capacidades para agentes involucrados en la administración de la justicia laboral. • Realizar un diagnóstico para evaluar	• Realizar un taller para la presentación de las recomendaciones derivadas del Diagnóstico de la Jurisdicción Laboral ya que los sectores no lo conocen. • Que la Corte Suprema de Justicia (CSJ), la Escuela de Capacitación Judicial (ENJ) del Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ) realicen foros o conversatorios con los

la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos. • Evaluar la necesidad de crear más cortes laborales en las áreas de mayor concentración de trabajo.	sectores para dar a conocer el trabajo que en materia laboral están realizando • Incluir en las capacitaciones de los operadores de justicia a trabajadores y empleadores. • Realizar cursos de formación para dirigentes sindicales que actúan en los juicios laborales como representantes de los trabajadores
Capacitación en recursos de la legislación laboral • Establecer una campaña de sensibilización sobre las opciones legales para reivindicar derechos laborales. • Evaluar el procedimiento para la ejecución de sentencias para lograr un proceso más expedito y establecer un programa de capacitación para garantizar el cumplimiento de las sentencias. • Unificar la jurisprudencia emitida por diferentes autoridades sobre los derechos y obligaciones laborales y publicar una edición comentada del Código de Trabajo citando dichas decisiones.	• Realizar un taller con las organizaciones de trabajadores a efecto de enriquecer el diagnostico sobre la ejecución de sentencias. • Las campañas de divulgación deben dar en los medios más masivos de comunicación
d) Género y discriminación	
Pruebas de embarazo • Difundir las circulares que prohíben el uso de pruebas de embarazo en la contratación y despido de mujeres trabajadoras. • Implementar un programa especializado de formación y cumplimiento de asuntos de género, que incluye: 1) una oficina dentro del MINTRAB para cuestiones de género y discriminación en el empleo, 2) el desarrollo de un módulo de formación especial para inspectores de trabajo sobre género, embarazo y otras causas de discriminación en el trabajo, 3) un programa público de sensibilización con participación de diversos actores sociales.	• Elaborar un proyecto de reforma la Sección Tercera "De los Beneficios por Maternidad", artículos 59 y 60 de la ley del ISSS, así como los artículos 14 y 25 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, y de los otros artículos de ambos cuerpos legales que se encuentren relacionados, a efecto de que se acorte el tiempo de cotización exigido para ser asistida por parto y el pago de la incapacidad. Ya que actualmente si una mujer en estado de embarazo ingresa a laborar embarazada y no cumple con el tiempo requerido por la ley no se le atiende el parto ni se le paga la incapacidad, lo cual genera que las empresas en algunos casos asuman los costos y en otros no, aduciendo que no es su responsabilidad legal ya que ellos pagan el ISSS. La reforma a estos artículos minimizaría la discriminación por ingresar en Estado de Embarazo. • Debe crearse un programa especial para la difusión de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. • Se debe trabajar tripartitamente en la creación de una Política de Género en el Ministerio de Trabajo.
e) Peores formas de trabajo infantil	
Recursos adicionales • Incrementar los recursos de las	• Realizar capacitaciones con los sectores con los sectores en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil y

instituciones que trabajan para erradicar el trabajo infantil y mejorar la coordinación interinstitucional. • Formular un plan nacional integral para lograr que El Salvador sea un país "libre de trabajo infantil". • Reorganizar y acelerar el Programa de Duración Determinada y dotarlo de claros indicadores de resultados. • Diseñar un nuevo plan nacional de prevención y eliminación del trabajo infantil que contemple metas y actividades hasta el año 2010.	adolescente • Incorporar al sector trabajadores en las acciones que se realizan • Realizar campañas de concientización entre la población sobre la importancia de la erradicación del trabajo infantil
f) Fomento de una cultura de cumplimiento	
Zonas francas • Divulgar la circular que enfatiza los derechos y prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo, así como las multas a que están sujetos quienes violen dichas normas.	• Realizar campañas de divulgación de los derechos laborales en coordinación con las organizaciones de trabajadores • Que en los talleres de capacitación en las maquilas sean tomados en cuenta a los sindicatos en las empresas en que estos existen, así como en los cursos que se imparten en el Ministerio de Trabajo, ya que actualmente las organizaciones que participamos en la reunión de evaluación no tenemos conocimiento de que estas acciones se hayan ejecutado. • Implementar el programa Better Work
Consejo Superior de Trabajo • Fortalecer el papel de esta entidad, incluyendo la ampliación de la base de participación en el Consejo.	• Analizar en una Comisión Tripartita, el anteproyecto de reformas al Reglamento del Consejo Superior del Trabajo presentado por MUSYGES a los anteriores titulares del MINTRAB. • Emitir Decreto Ejecutivo que contenga las Reformas al Reglamento del CST a fin de que se incorporen a las organizaciones de trabajadores y empleadores que no hacen parte actualmente. • Discutir el plan estratégico y la agenda temática del CST cuando éste haya sido ampliado. • En tanto no se haya reformado el Decreto de Creación del CST, incorporar a las actividades del Consejo a las organizaciones de trabajadores que no están incluidas.
Información y capacitación sobre derechos laborales fundamentales • Institucionalizar un programa permanente y continuo de educación pública y sensibilización sobre la materia, con participación tripartita.	• Realizar conversatorios con empresarios y trabajadores sobre diversos temas laborales.
Responsabilidad social empresarial • Implementar el programa de responsabilidad social empresarial desarrollado por el Banco Mundial y "Business for Social Responsibility".	• Realizar jornadas de discusión sobre la responsabilidad social compartida entre empleadores y trabajadores."

Anexo 3: Análisis de los Avances en la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación Agosto 2010 - Diciembre 2010.

Lugar: San Salvador, El Salvador, 19 de mayo de 2011.

Nombre	Cargo	Organización/Institución
Representantes de las instituciones públicas		
Ada Lazo	Jefe Unidad Erradicación del Trabajo Infantil	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Altagracia de Urbina	Gestora de Empleo	
Cony Martínez	Colaboradora Jurídica, DGT	
Emilio Rodríguez	Inspector de Trabajo	
Ernesto Gómez	Asesor del Despacho Ministerial	
Fernando Castro	Colaborador Jurídico, DGT	
Gerardo Velasco	Técnico en Seguridad e Higiene Ocupacional	
Héctor Melgar	Colaborador Jurídico, DGT	
Javier Rivas	Asesor del Despacho Ministerial	
Jorge Castro	Director General de Trabajo	
Manuel Corea	Inspector de Trabajo	
María Blanca Paz	Colaboradora Jurídica, DGIT	
Marlene Mejía de Díaz	Colaboradora, UEGP	
Mauricio Cáceres	Colaborador, Oficina de Estadística e Información Laboral	
Michelle García	Colaboradora, Dirección de Relaciones Internacionales	
Nora Arbizú	Subdirectora Administrativa y Financiera	
Patricia Aguiñada	Directora del Centro de Formación Laboral	
Rodolfo Sequeira	Jefe, Oficina de Estadística e Información Laboral	
Ronoel Vela Cea	Jefe, UEGP	
Víctor Mejía	Director General de Previsión Social	
Víctor Yánez	Asesor de informática	
Zenaida Inestroza	Directora Administrativa y Financiera	
Germán Muñoz	Procurador Adjunto	Procuraduría General de la República
Patricia de Dubón	Colaboradora Jurídica	
Patricia de Membreño	Coordinadora Área de defensa de los derechos de los trabajadores	
Ena Lilian Nuñez	Colaboradora	Corte Suprema de Justicia
Erick Barahona	Colaborador	
Carlos Jovel	Coordinador del área social	Escuela de Capacitación Judicial
Representantes de las organizaciones de los trabajadores		
José Israel Huíza Cisneros	Secretario General	Confederación General de Sindicatos (CGS)
Martín Bermúdez	Secretario General	
William Bado	Secretario de Organización	Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)
Domingo Canjura	Miembro sindical	
María Valentina Cañas	Miembro sindical	

Nombre	Cargo	Organización/Institución
Roberto Escobar	Miembro sindical	Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)
Sonia Elizabeth H.	Miembro sindical	
Juan Hernández	Miembro sindical	Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)
Luis Alonso Baíres	Miembro sindical	
Ramón H.	Miembro sindical	
Salvador Castaneda	Miembro sindical	Central de Trabajadores Democráticos (CTD)
Israel Sánchez	Miembro sindical	CGT
José Humberto Sánchez	Miembro sindical	
José María Oviedo	Miembro sindical	
Sarahí Molina	Secretaria General	CUTS
Jaime Ernesto Avalos	Miembro sindical	
Juan José Huezo	Miembro sindical	
Julio Lemus	Miembro sindical	
Mónica Alas	Miembro sindical	
Noe Nerio	Miembro sindical	
Gilberto Lazo Romero	Miembro sindical	FESICONTRAMS
José Luis Arévalo	Miembro sindical	
José Raúl Rivas	Miembro sindical	
Leonor Reyes	Miembro sindical	
Julio Hernández	Miembro sindical	FLATICOM
Roger Gutiérrez	Miembro sindical	FEASIES
José Martín Jiménez	Miembro sindical	CSTS
Maricarmen Molina	Miembro sindical	
Doris de Villalta	Miembro sindical	Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CONSISAL)
José Humberto Sánchez	Miembro sindical	
Israel Sánchez	Miembro sindical	
Salvador Mejía	Miembro sindical	
Sandra Sorto	Secretaria General	Federación Central Laboral Autónoma (F-CLAT)
Vladimir Vásquez	Secretario de Organización	Federación Sindical Revolucionaria (FSR)
Representantes de las organizaciones de los empleadores		
Alessandra Morales	Abogada	AMCHAM
Carmen Aída Muñoz	Abogada	
Beatriz Lizama	Abogada	Cámara de Comercio e Industria de El Salvador
Javier Argueta	Asesor Jurídico	ANEP
Jorge Nieto	Coordinador	Comité Laboral Empresarial
Margarita Quintanilla	Miembro	(ANEP)
Rosa Vilma Rodríguez	Miembro de la asociación	Asociación Azucarera de El Salvador
Carlos Borgonovo	Miembro	Comité de Responsabilidad Social Empresarial (ANEP)
Edwin Zamora	Miembro	
Tomás Regalado	Miembro	

Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco
OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
Dirección: Carretera a Sabanilla, de la UNED 200 Este y 150 Suroeste. Montes de Oca, San José.
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfonos: + (506) 2207-8700 • Fax: + (506) 2280-6991
Sitio web: http://www.oit.or.cr/verificacion

Con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)