

# Guía práctica

## Derechos Laborales para Periodistas



Centro de Monitoreo de Agresiones contra Periodistas de la APES  
7746-4325





Esta guía práctica sobre derechos laborales para periodistas ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de esta guía son responsabilidad de la Asociación de Periodistas de El Salvador y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

# Introducción

La presente Guía práctica sobre derechos laborales para periodistas de la Asociación de periodistas de El Salvador (APES), es una herramienta informativa y educativa para facilitar la comprensión de los derechos laborales con los que cuenta el gremio. Es un documento que proporciona la información básica para la defensa de los derechos laborales de periodistas, la cual responde a la misión de la Asociación de defender a periodistas y el derecho a la libertad de expresión.

**Nota aclaratoria:** En la presente guía se hace alusión a periodistas, como personas trabajadoras; medios de comunicación y salas de redacción, como empresa empleadoras; y jefaturas editoriales, como patronos.

## Marco normativo

- Nacional / Internacional
- Principios
- Garantías
- Obligaciones de medios, salas de redacción, jefaturas y periodistas
- Prohibiciones de medios, salas de redacción, jefaturas y periodistas
- Derechos de periodistas
- Procedimientos ante despidos injustificados
- Prescripciones para iniciar acciones legales
- Legislación

Se han analizado los instrumentos legales a nivel nacional e internacional, que amparan derechos, principios y garantías para la estabilidad laboral de periodistas en El Salvador, los cuales son fundamentales para el ejercicio de sus labores como el derecho a la investigación, a publicar todo tipo de informaciones siempre basándose en la honestidad y la ética, y el derecho a desarrollar su profesión con total independencia.

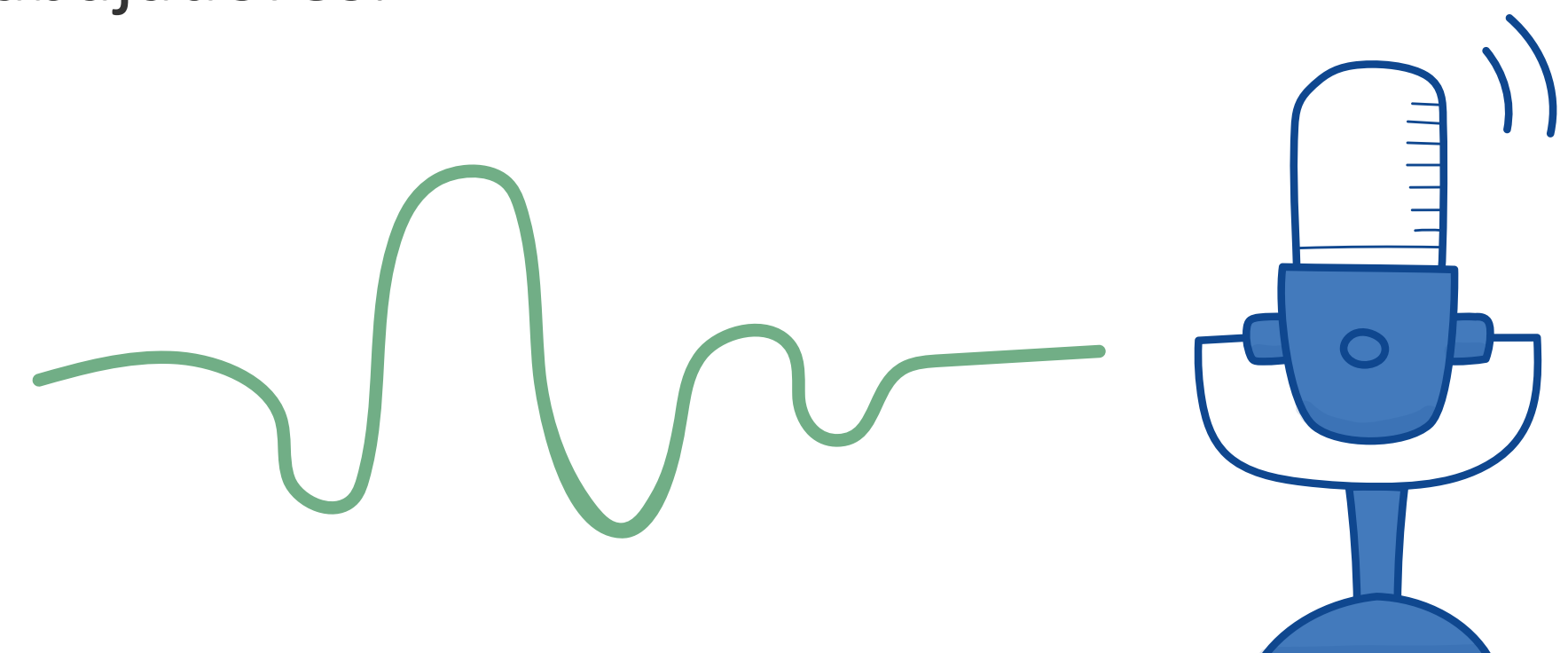
### ► **Marco normativo nacional**

Para la elaboración de la presente guía, se cuenta con la normativa salvadoreña siguiente: La Constitución de la República de El Salvador( Artículos 218 y siguientes), El Código de Trabajo, Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, y demás legislación aplicable que protegen los derechos humanos de las

mujeres; Ley de Salario, Ley del servicio Civil, Ley de Asuetos, vacaciones, y Licencias de los Empleados Públicos, entre otras leyes, reglamentos y decretos ejecutivos y legislativos.

### ► **Marco normativo internacional**

La normativa internacional como: Convenio sobre la seguridad social, Convenio sobre el medio ambiente de trabajo, Convenio sobre la negociación colectiva, Convención sobre la protección de la maternidad y Convenio sobre la violencia y el acoso, entre otros, que regulan las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.

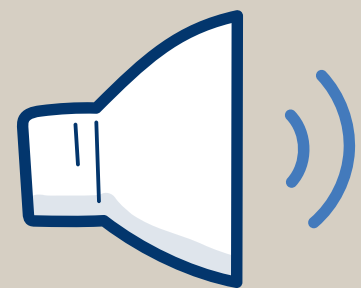


## ► Principios



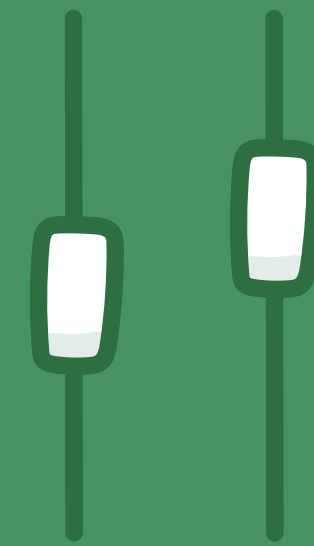
### **Igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y en el acceso a la formación profesional**

El Estado Salvadoreño tiene la obligación de velar por el respeto a dichos principios, tal como lo regula el artículo 12 del Código de Trabajo.

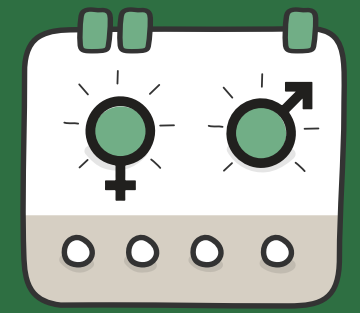


### **Pro trabajadores**

Se encuentra regulado en el artículo 14 del Código de Trabajo, y significa que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable a la persona trabajadora.



### **Igualdad del salario**



Las personas trabajadoras que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (Art.3 de la Constitución de la República, Art. 1 de la Ley de Igualdad, equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, y el Art. 123 del Código Laboral).

Si no se respeta dicho principio, dará derecho a las personas trabajadoras afectadas para demandar la nivelación de salarios. (Art. 124 del Código de Trabajo).

## ► Garantías

### Contrato de trabajo por escrito

El Contrato Individual de Trabajo es una garantía en favor de la persona trabajadora y su falta será imputable al medio de comunicación. Esto se encuentra regulado en el artículo 18 del Código de Trabajo, y siempre que se inicie una relación laboral, se modifique o se prorrogue deberá constar por escrito, en 3 ejemplares; uno que le queda al medio de comunicación, otro al periodista y un ejemplar que se debe enviar al Ministerio de Trabajo.

El y la periodista están obligados a solicitar al medio de comunicación y jefatura editorial el otorgamiento del respectivo documento dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

**Art. 22** Código de Trabajo



### Contrato de trabajo por labores permanentes

Este tipo de contratos, aunque se establezca que es por un tiempo determinado, incluso disfrazado por prestación de servicios profesionales, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

**Art. 25** Código de Trabajo



## 30 días de prueba

En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros 30 días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los 30 días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

**Art. 28** Código de Trabajo

## Inembargabilidad del salario mínimo

El salario mínimo es inembargable, excepto por la cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un 20%.

**Art. 133 del Código de Trabajo**



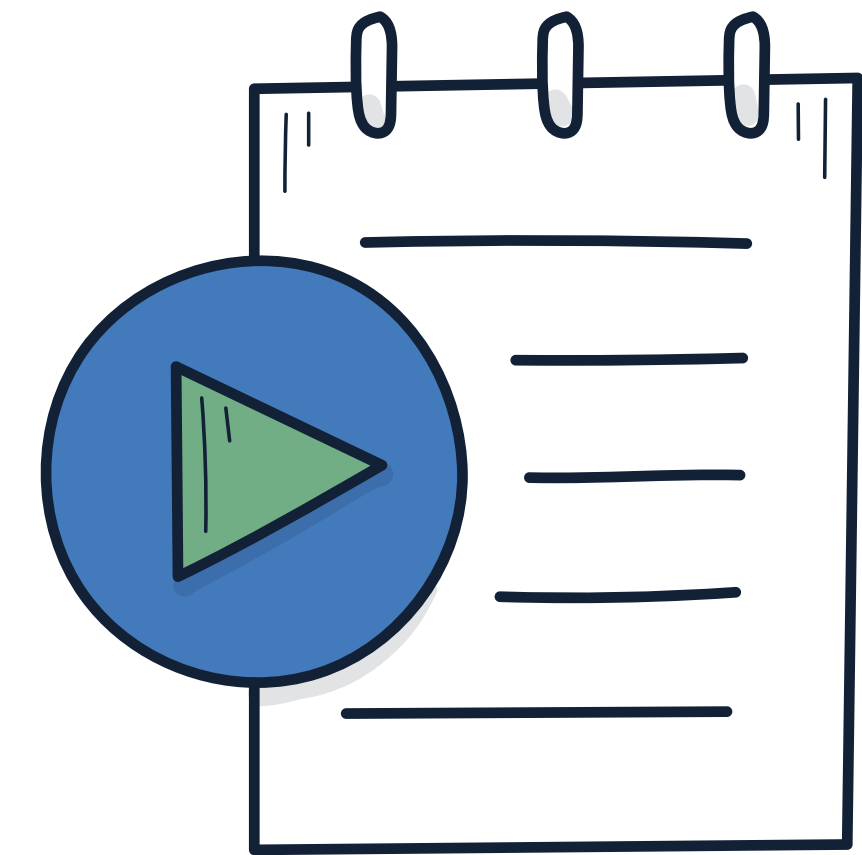
# Obligaciones

## ► Medios de comunicación, salas de redacción y jefaturas editoriales

Pagar a periodista su salario en la fecha y forma establecida en el contrato.

Pagar a periodista una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable a la jefatura editorial.

Proporcionar a periodista los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de sus labores, cuando no se haya convenido que la sala de redacción proporcione estos últimos.



**Art. 29, 119, 122 y 132**  
Código de Trabajo

**Art. 29 y 119**  
Código de Trabajo

**Art. 29**  
Código de Trabajo



Proporcionar un lugar seguro para el resguardo de las herramientas y útiles de la y el periodista, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios.

**Art. 29 del Código de Trabajo**

Guardar la debida consideración a las y los periodistas, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra. La sala de redacción y jefaturas editoriales deben guardar el debido respeto hacia la persona contratada, abstenerse de emitir expresiones de violencia hacia las mujeres periodistas.

**Art. 55 Ley Especial Integral para una vida libre de violencia hacia las Mujeres, y el Art.29 del Código de Trabajo.**



Conceder licencia a la y el periodista para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de la persona periodista, y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el medio de comunicación solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de 15 días en un mismo año calendario.

**Art. 29 del Código de Trabajo**



Pagar a la y el periodista los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto al de su residencia.

#### **Art.29 del Código de Trabajo**

Toda sala de redacción que tenga 10 o más periodistas, tiene la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberá someter a la aprobación del Director General o Jefatura editorial. Toda modificación del reglamento deberá hacerse de la misma forma.

#### **Art. 302 del Código de Trabajo**

La sala redacción y jefatura editorial, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a las y los periodistas, colocarlo en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o digitales.

#### **Art. 306 del Código de Trabajo**

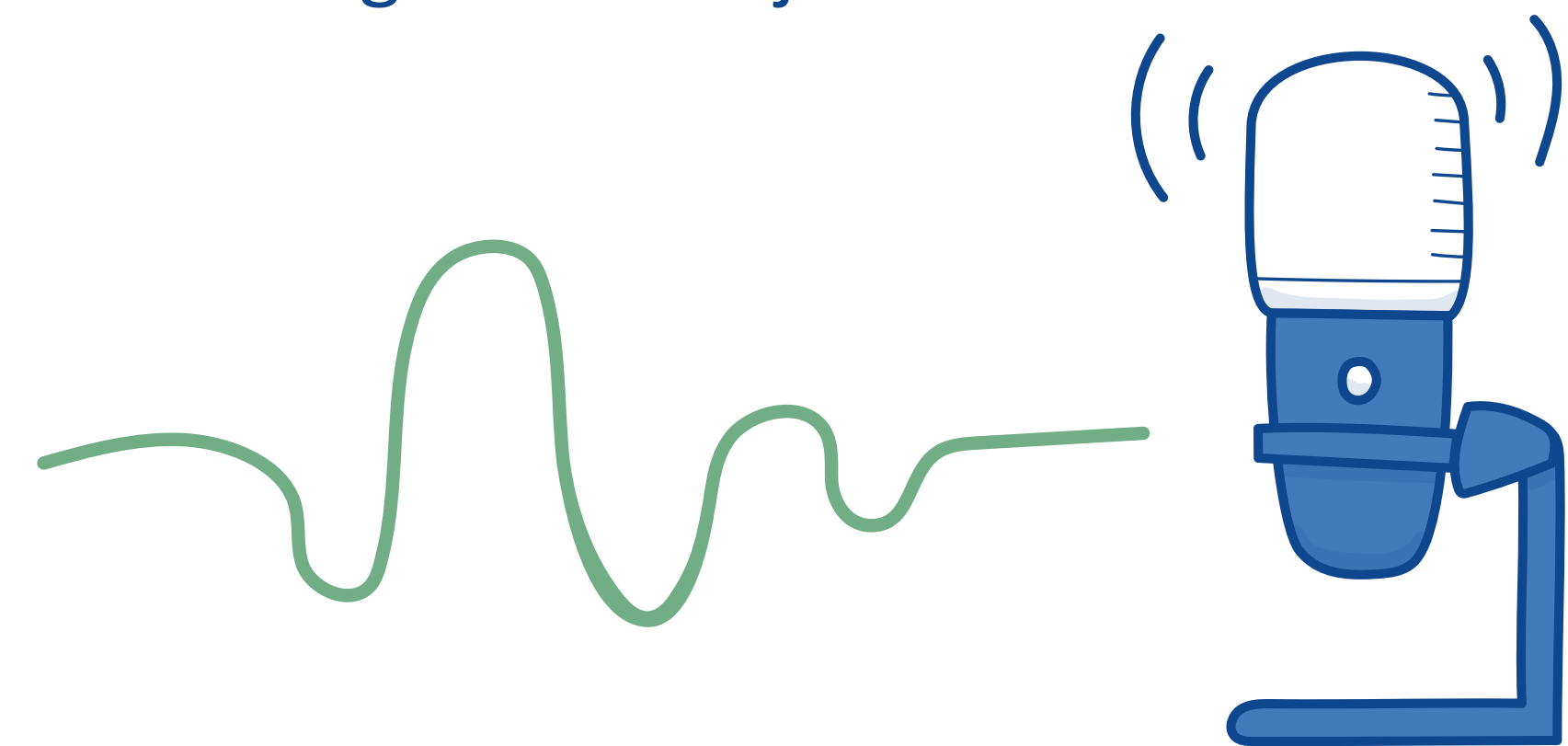
En caso de muerte de el o la periodista, el medio de comunicación está obligado a entregar de forma inmediata una cantidad equivalente a 60 días de salario básico a las personas que dependían económicamente de él o ella.

#### **Art. 313 del Código de Trabajo**

### ► **De los y las periodistas**

Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulaciones, el que la sala de redacción o jefatura editorial les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica el medio de comunicación.

#### **Art. 31 del Código de Trabajo**



Obedecer las instrucciones que reciban de la sala de redacción o jefatura editorial en lo relativo al desempeño de sus labores.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Desempeñar el ejercicio periodístico y sus funciones con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Guardar rigurosa reserva de los secretos de la empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Restituir a la sala de redacción en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que esta le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad de la sala de redacción que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la sala de redacción, peligren la integridad personal o los intereses de la jefatura editorial o de sus colegas de trabajo.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por la sala de redacción o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas; y las que indique la sala de redacción para seguridad y protección de periodistas en sus lugares de trabajo.

**Art. 31 del Código de Trabajo**

Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo.

**Art.31 del Código de Trabajo**



# Prohibiciones

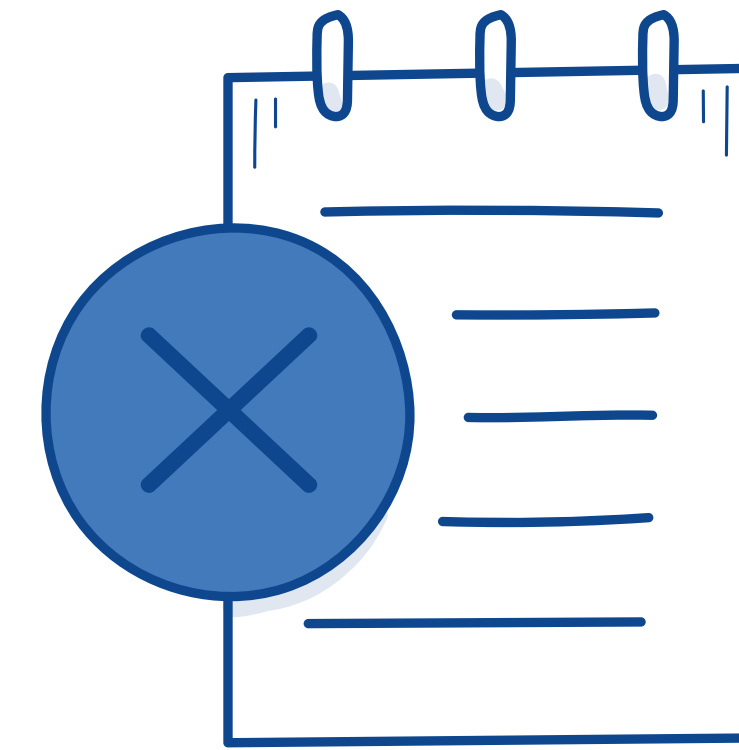
## ► Medios de comunicación, salas de redacción y jefaturas editoriales

Exigir a sus periodistas que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas, ya sea al crédito o al contado.

Exigir o aceptar de las y los periodistas gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo.

Tratar de influir en periodistas en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas.

Tratar de influir en las y los periodistas en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional.



**Art. 30**  
Código de Trabajo

**Art. 30**  
Código de Trabajo

**Art. 30**  
Código de Trabajo

**Art. 30**  
Código de Trabajo

Hacer de forma directa o indirecta, discriminaciones entre periodistas por pertenecer a un sindicato o tomar represalias contra ellas y ellos por el mismo motivo.

**Art. 30 del Código de Trabajo**

Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a periodistas, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa.

**Art. 30 del Código de Trabajo**

Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona contratada.

**Art. 30 del Código de Trabajo y Art. 55 de la LEIV**

Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus periodistas.

**Art.30 del Código de Trabajo**

Dirigir la sala de redacción en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga.

**Art.30 del Código de Trabajo**



Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal.

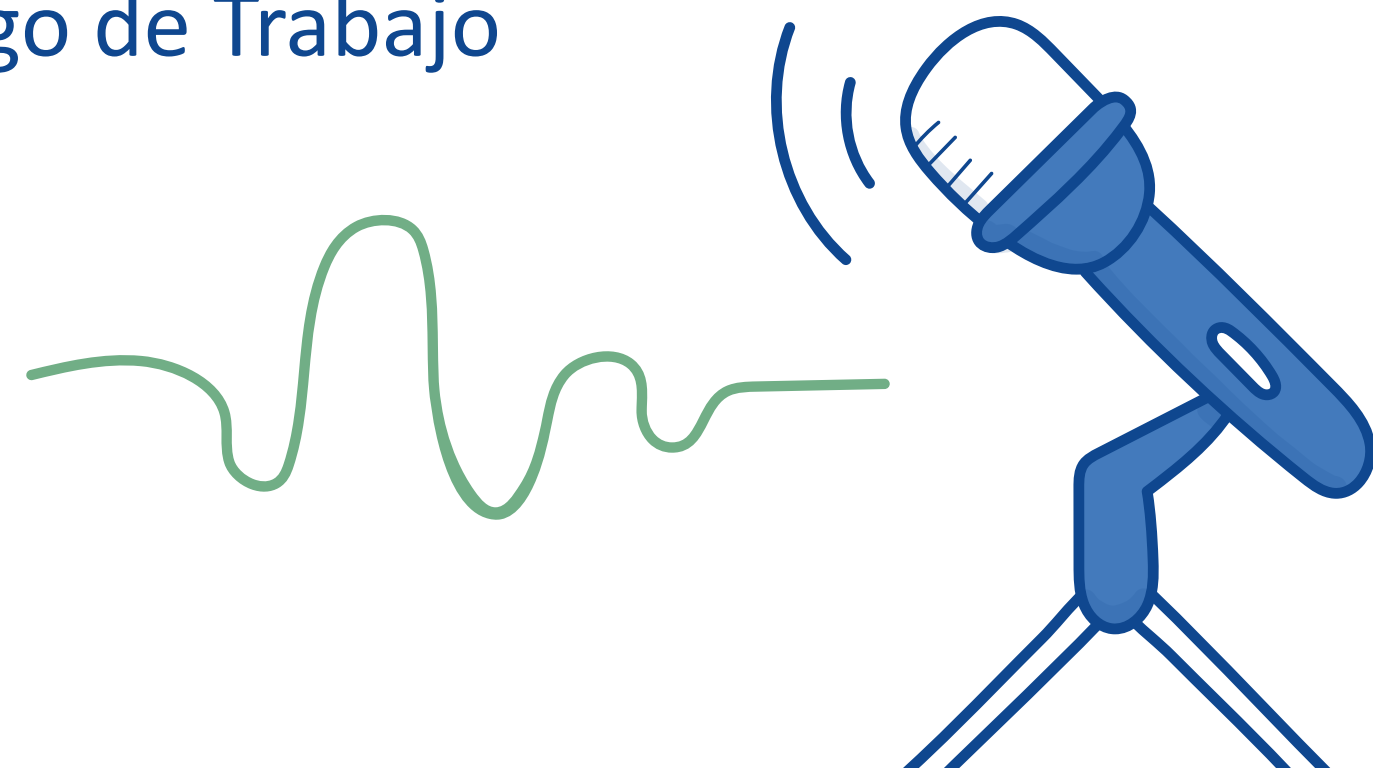
**Art. 30 y 119 del Código de Trabajo**

Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a periodistas, salvo que exista causa legal.

**Art. 30 y 119 del Código de Trabajo**

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación de las salas de redacción de darlas, corresponde la de periodistas en tomarlas.

**Art. 188 del Código de Trabajo**



## ► De los y las periodistas

Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de la jefatura editorial inmediata.

**Art. 32 del Código de Trabajo**

Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados la sala de redacción, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas al medio de comunicación.

**Art. 32 del Código de Trabajo**

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación de la sala de redacción en darlas, corresponde a la y el periodista de tomarlas.

**Art. 188 del Código de Trabajo**

Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores.

Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de los servicios.

Se prohíbe ser integrante de más de un sindicato.

**Art. 32**  
Código de Trabajo

**Art. 32**  
Código de Trabajo

**Art. 204**  
Código de Trabajo

# Derechos de periodistas

## Derecho a un salario mínimo

El y la periodista, incluso a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, el cual se fijará periódicamente.

**Art. 144**  
Código de Trabajo



## Derecho al pago de horas extras

Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

**Art. 168 del Código de Trabajo**

Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

**Art. 169 del Código de Trabajo**

## Derecho a un día de descanso semanal

La y el periodista tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que

presten un servicio público, o de aquellas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana.

**Art. 171 y 173 del Código de Trabajo**

## Derecho a vacación anual remunerada

Después de un año de trabajo continuo bajo la dependencia de un mismo patrono, las y los periodistas tendrán derecho a 15 días de vacaciones, los cuales serán remunerados con un salario ordinario correspondiente a dicho periodo, más un 30% del mismo. La jefatura editorial o la sala de redacción debe señalar la época en que la o el periodista ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con 30 días de anticipación.

**Art. 177 y 182 del Código de Trabajo**

## Derecho a remuneración de vacación por despido

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la jefatura editorial o sala de redacción, o cuando el o la periodista fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminará sin responsabilidad para la jefatura editorial o sala de redacción, éste deberá pagar a periodista la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

**Art. 187** del Código de Trabajo

## Derecho a días de asuetos remunerados

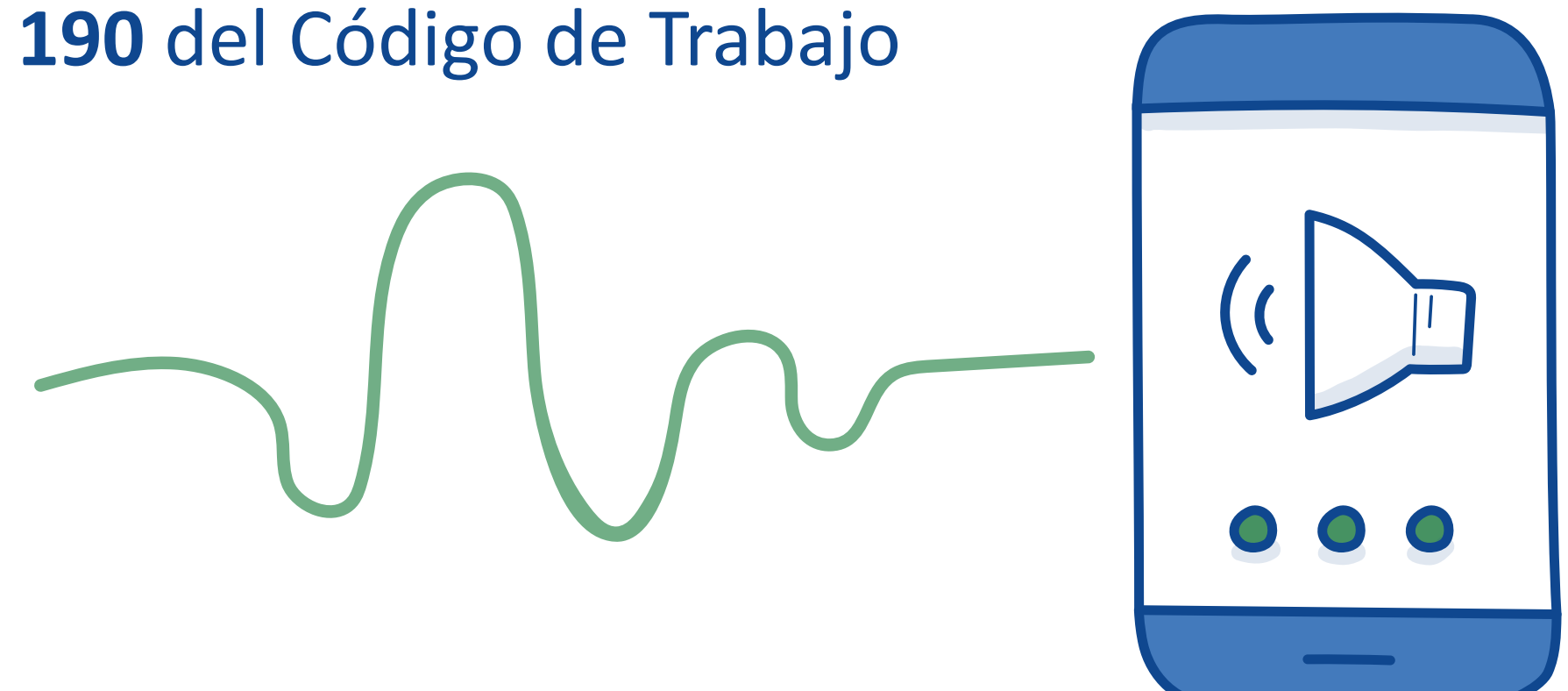
Todas las personas empleadas tienen derecho a gozar

de los siguientes días de asueto, los cuales deberán ser remunerados:

- 01 de enero
- Jueves, viernes y sábado de semana santa
- 01 de mayo
- 10 de mayo
- 06 de agosto
- 15 de septiembre
- 02 de noviembre
- 25 de diciembre

Además, se establecen el 03 y 05 de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

**Art. 190** del Código de Trabajo



## Derecho a un salario extraordinario por trabajar en días de asueto

Las y los periodistas que de común acuerdo con la sala de redacción trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del 100% de éste.

**Art. 192 del Código de Trabajo**

## Derecho a un aguinaldo

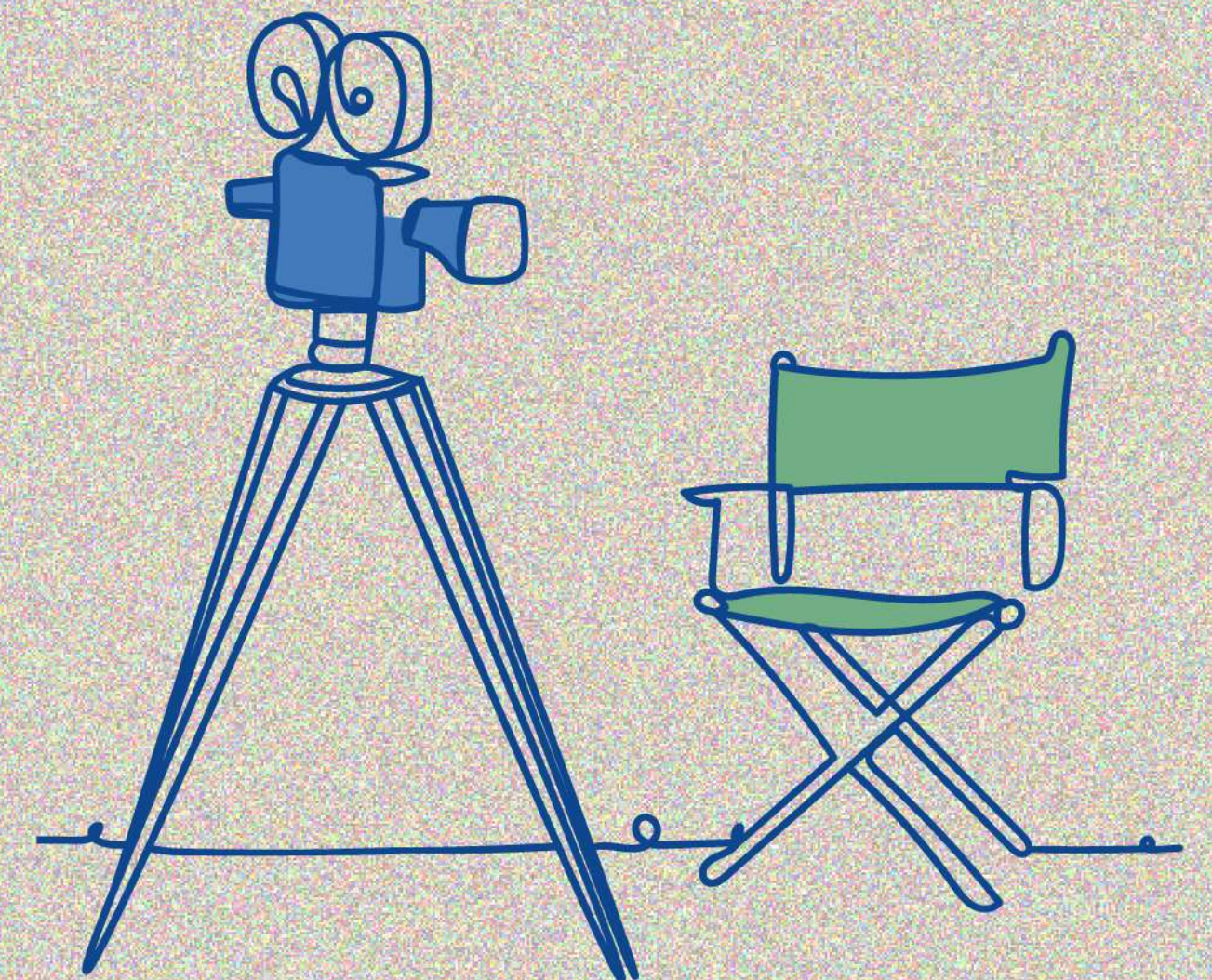
Toda sala de redacción está obligada a dar a sus periodistas, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo, cuando se tuviere un año o más de estar a su servicio.

Las y Los periodistas que al día 12 de diciembre no tuvieren un año de servicio a una misma sala de redacción, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad

que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada:

- Prestación equivalente al **salario de 10 días** para quien tuviere entre uno y tres años de servicio
- Prestación equivalente al **salario de 15 días** para quien tuviere entre tres y 10 años de servicio
- Prestación equivalente al **salario de 18 días** para quien tuviera 10 o más años de servicio.

**Art. 196, 197, 198 y 204 del Código de Trabajo**



## Derecho a asociarse

Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) patronos y personas trabajadoras privadas
- b) personas trabajadoras de instituciones oficiales autónomas.

**Art. 204** del Código de Trabajo

## Derecho a una prestación por enfermedad

En casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común, la sala de redacción está obligada a pagarle, hasta la recuperación de la salud del o la periodista, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico.

**Art. 307** del Código de Trabajo

## Derecho a prestaciones por maternidad

La sala de redacción está obligada a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, 12 semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al 75 por ciento del salario básico durante dicha licencia.

**Art. 309** del Código de Trabajo



## Derecho a lactar

Si una mujer periodista lacta a su hijo(a), tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido, esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una. Estas interrupciones serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

**Art. 312 del Código de Trabajo**

## Derecho a la estabilidad laboral

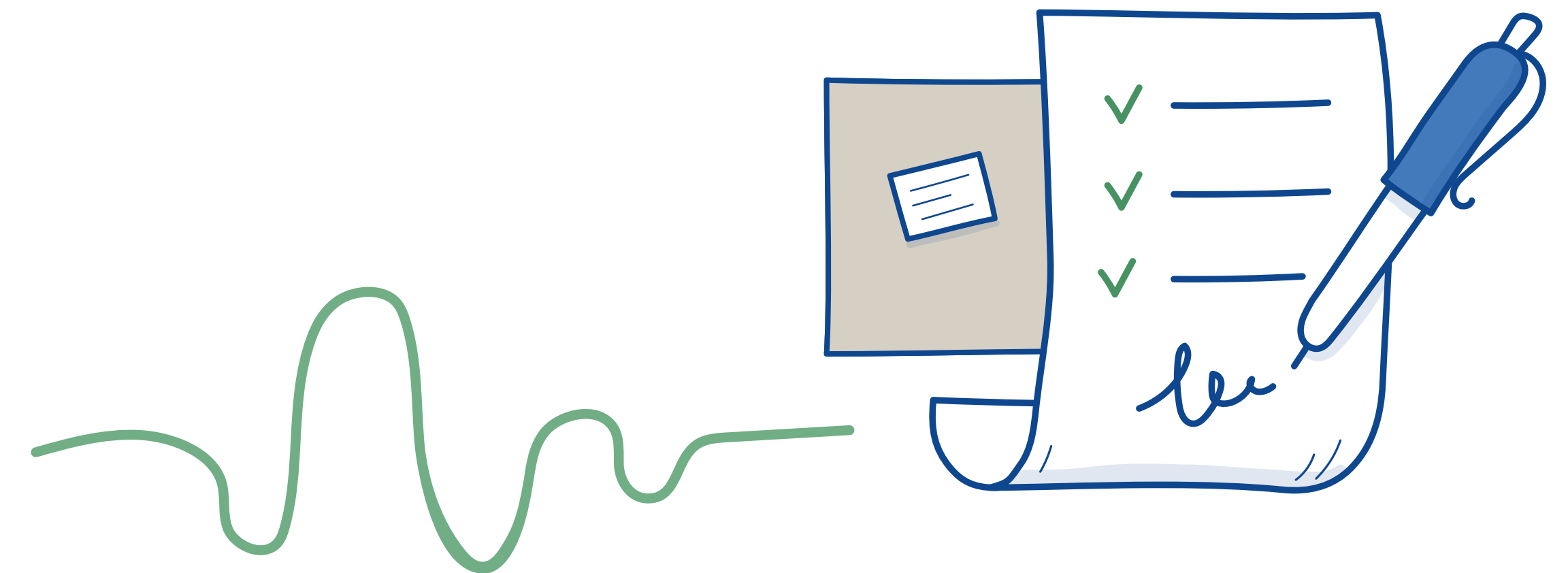
Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

**Art. 20 del Código de Trabajo**

## Derecho a una indemnización por despido de hecho sin causa justificada

Cuando un periodista se contrata por tiempo indefinido, y se despide de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que la sala de redacción le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de 15 días.

**Art. 58 del Código de Trabajo**

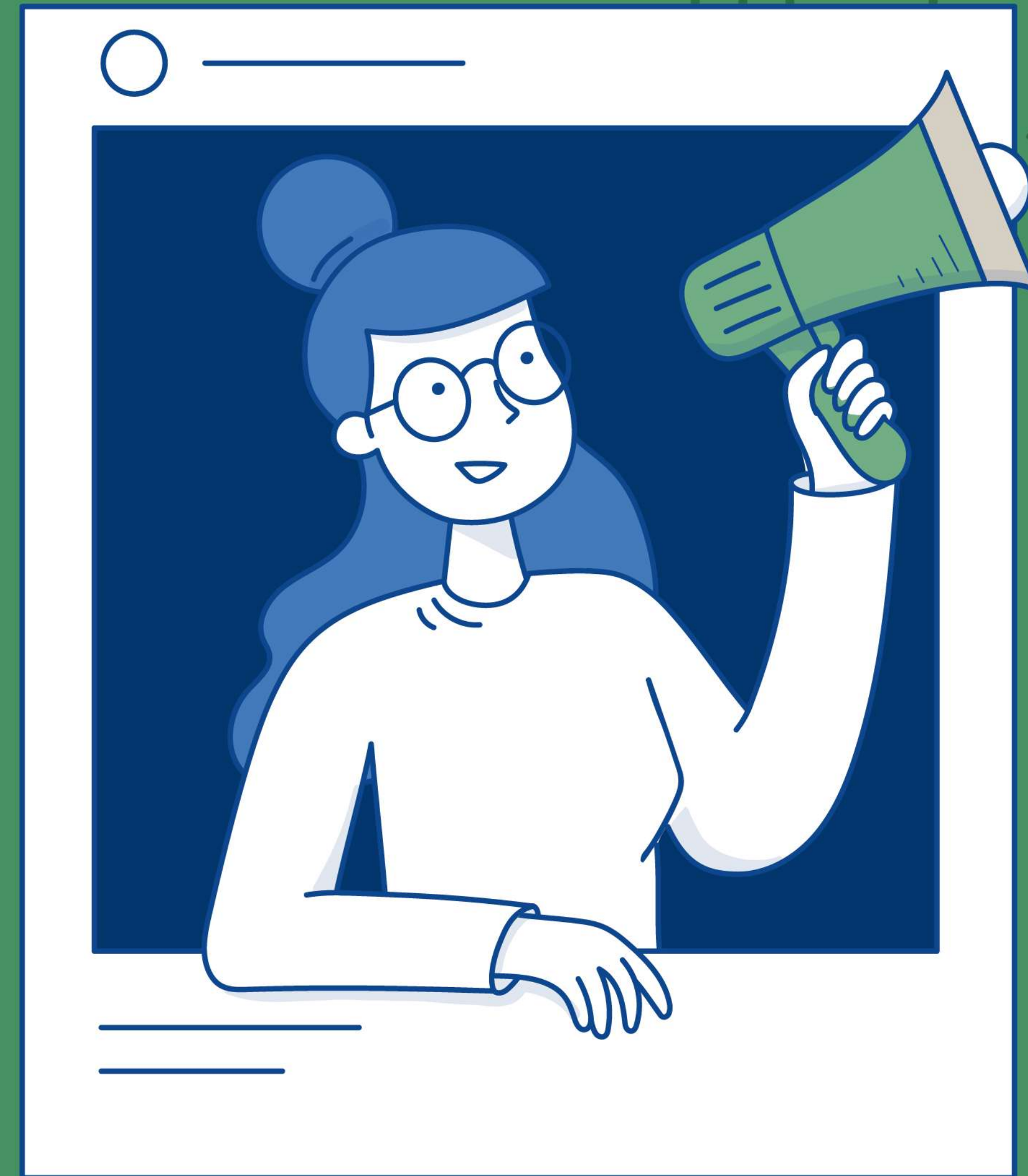


## Derecho al pago de salarios caídos por despido de hecho sin causa justificada

En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el medio de comunicación pagará al trabajador(a), además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder lo correspondiente a treinta y cinco días.

En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.

**Art. 420** del Código de Trabajo



# Procedimientos

## a seguir en caso de despidos injustificados

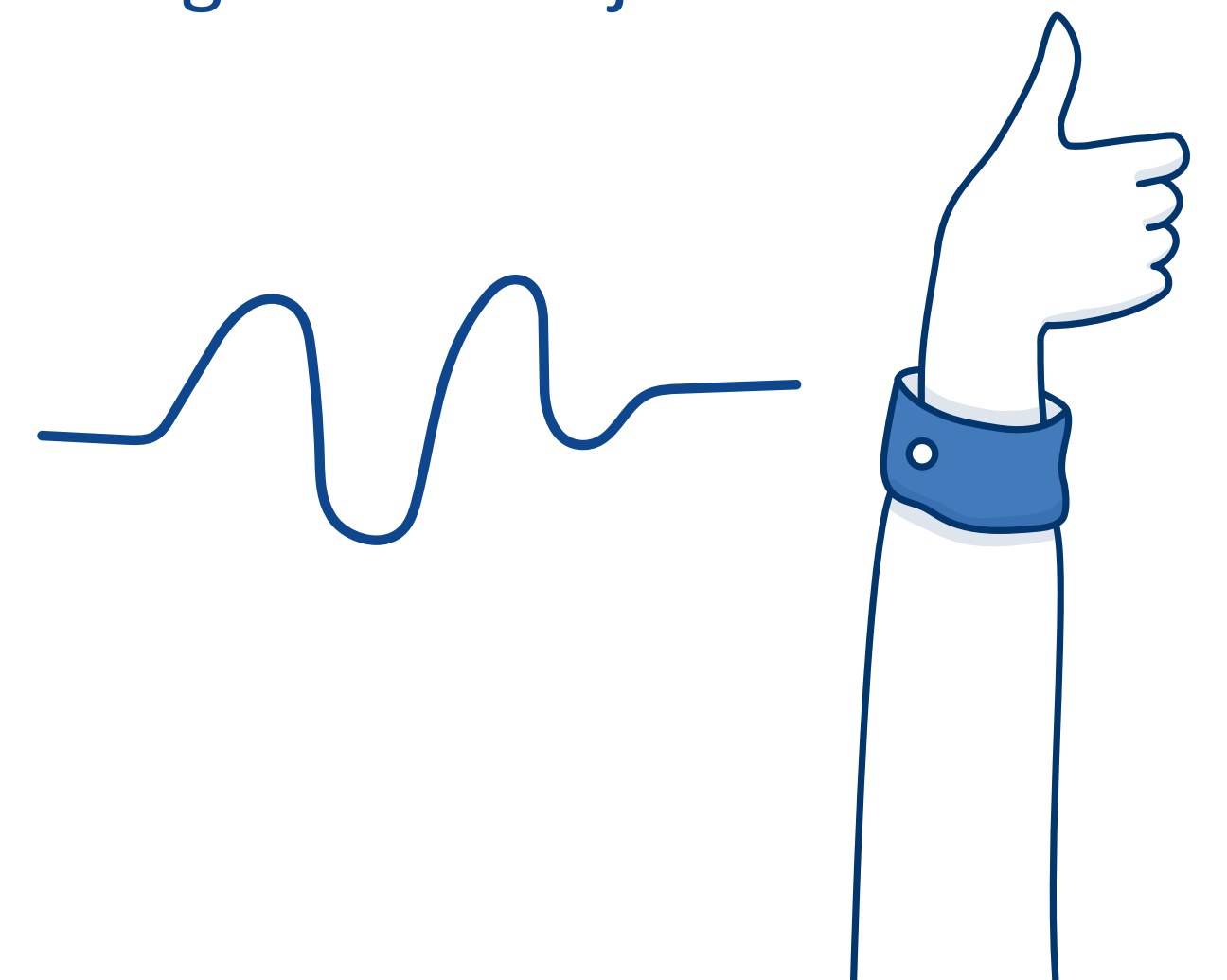
El o la periodista que ha sido despedida sin causa justificada, le asiste el derecho de buscar las instancias correspondientes para exigir el cumplimiento de la normativa laboral. Se puede intentar la conciliación, la cual no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes.

Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Si las partes se avinieran totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto, salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse.

**Art. 431**  
Código de Trabajo

**Art. 432**  
Código de Trabajo



Si se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no haya habido avenimiento.

#### **Art. 433 del Código de Trabajo**

El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, se citaran a las partes en conflicto a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar; en caso de desacuerdo o de inasistencia.

#### **Art. 494 del Código de Trabajo**

Si el apoderado comparece por segunda vez a las audiencias conciliatorias, manifestando que no tiene instrucciones para conciliar, se citará personalmente

al representado, y si éste no comparece incurrirá en una multa hasta de un mil colones; si el mandante fuere una persona jurídica se citará en los mismos términos y consecuencias a quien tenga la representación legal.

#### **Art. 492 del Código de Trabajo**



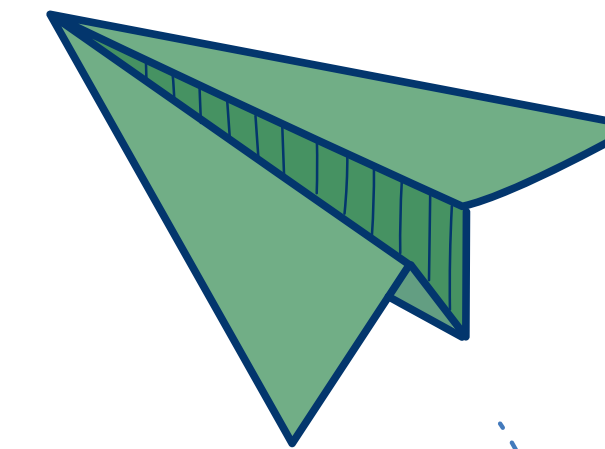


# Prescripciones

## para iniciar las acciones legales

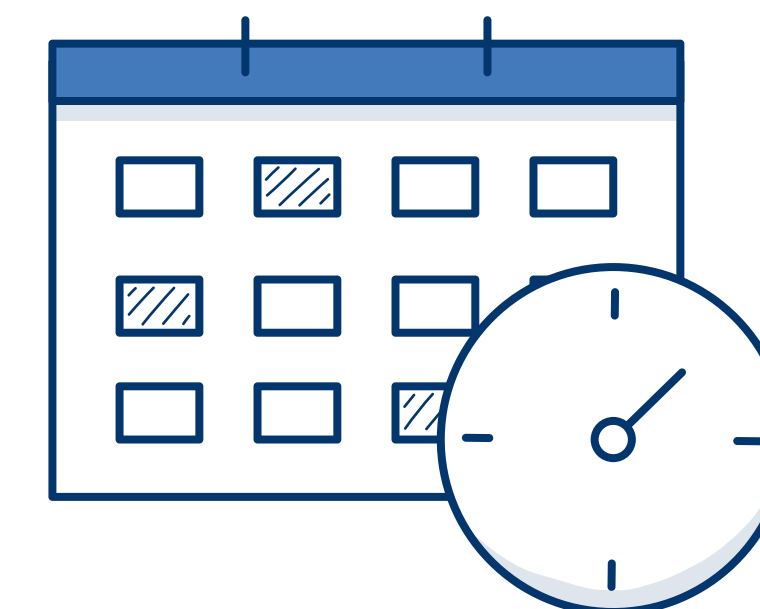
Prescriben en 60 días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción.

Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad, prescribirán en 60 días contados a partir de la fecha en que debió haber cesado la prestación respectiva. También prescribirá en 60 días la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador.



**Art. 610**  
Código de Trabajo

**Art. 611**  
Código de Trabajo



# Legislación

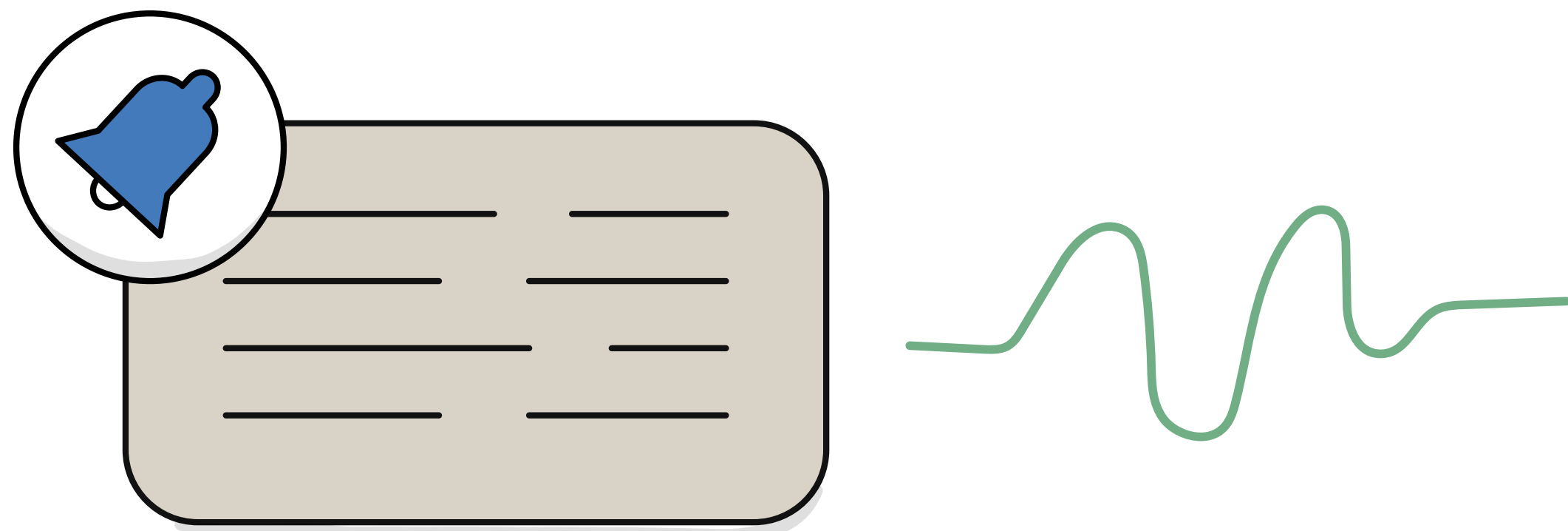
- Constitución de la República de El Salvador
- Código de Trabajo
- Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las Mujeres
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres
- Ley de Salario
- Ley del Servicio Civil
- Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos
- Convenio sobre la seguridad social
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo
- Convenio sobre la negociación colectiva
- Convención sobre la protección de la maternidad
- Convenio sobre la violencia y el acoso
- Jurisprudencia relacionada

Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios y prestaciones por días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos, prescribirán en 180 días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

**Art. 613 del Código de Trabajo**

Toda acción para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional, prescribirá en dos años, contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad.

**Art. 615 del Código de Trabajo**





@apeselsalvador



APES-Asociación de Periodistas de El Salvador



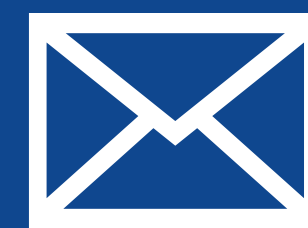
@apeselsalvador



apes.org.sv



Centro de Monitoreo de Agresiones  
contra Periodistas de la APES  
7746-4325



Clínica de Primeros Auxilios  
Jurídicos de la APES  
cpaj@apes.org.sv

Con el apoyo de:



**USAID**

DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA