



**NOVA & ASOCIADOS**  
— EST. 1994 —



**COMENTARIOS SOBRE LA NUEVA  
“LEY ESPECIAL DE REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS DE  
SEGURIDAD PRIVADA” EN EL SALVADOR.**

**CARLOS FRANCISCO NOVA ZAMORA  
MASTER EN DERECHO LABORAL**

**SAN SALVADOR, 23 DE OCTUBRE DEL 2021**

COMENTARIOS SOBRE LA NUEVA

## “LEY ESPECIAL DE REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA” EN EL SALVADOR.

En mis inicios en el estudio del derecho del trabajo, por casualidad cayó en mis manos un libro del maestro **Eduardo Couture**<sup>1</sup>, considerado uno de los procesalistas latinoamericanos más influyentes del siglo XX, en el cual en su encabezado decía, refiriéndose al Derecho del Trabajo como: **“El conflicto irreconciliable entre el patrono y el trabajador”**. Frase que marcó no solo mis estudios, sino mi vida profesional, pensando desde siempre, que debía cambiar esa realidad y acercar lo más posible ambas posiciones, antagónicas para muchos.

Con la entrada en funciones de la nueva Asamblea Legislativa, el primero de mayo del dos mil veintiuno, en su mayoría presidida por la fracción **“CYAN”**, como se han auto denominado el grupo parlamentario de Nuevas Ideas, se comenzó a mencionar por parte de la **Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa**, presidida por su presidente el Diputado **Edgardo Antonio Meléndez Mulato**, que el rubro de la seguridad privada, era uno de los sectores más denunciados

ante el **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, por violación a derechos laborales de los trabajadores, situación que ha sido avalada por el Ministro de dicha cartera, Oscar Rolando Castro, lo que desembocó con la presentación de una nueva ley para sustituir a la actual **“Ley de los Servicios Privados de Seguridad”**, el día 19 de julio del presente año. Sobre este particular se hará un esfuerzo por llevar a la colectividad una idea del contenido de la ley y su impacto económico al país.

<sup>1</sup> **Eduardo Juan Couture Etcheverry** (Montevideo, 24 de mayo de 1904 – 11 de mayo de 1956) fue un prestigioso abogado y profesor uruguayo, considerado como uno de los procesalistas latinoamericanos más influyentes de derecho Continental en el siglo XX.

Antes de hacer las valoraciones sobre la **“Ley Especial de Regulación de los servicios de Seguridad Privada”** y para entender mejor el problema de la seguridad en El Salvador, es importante conocer su origen. De acuerdo al libro **“LA SEGURIDAD PRIVADA EN CENTROAMERICA”**<sup>2</sup>, coordinado por Ana Yancy Espinoza, Coordinadora Diálogo Centroamericano, de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, el origen de los servicios privados de seguridad, nacen a principios del siglo pasado, en la figura de los famosos “serenos”, personas que ofrecían servicios en calles y colonias, cobrando a cada casa por dichos servicios. Pero no es sino, hasta la década de los 70 cuando se inicia una especialización y organización, producto de la violencia política y

social en El Salvador, que da paso a la guerra de 12 años. Además de las empresas de seguridad privada. Durante los doce años de guerra se inscriben en el registro de comercio un total de 15 empresas dedicadas al giro de la seguridad, donde ofrecían servicios de protección de personas, custodia de mercancías para empresas, blindaje de automóviles, etc. A partir de la constitución de 1983, y durante los años de la guerra, la seguridad pública estaba adscrita al **Ministerio de Defensa y Seguridad Pública**, por tanto la regulación y control de los servicios de seguridad privada estaba a cargo de los cuerpos de seguridad, pero sin una ley que los regulara, por lo que esta se basaba en reglamentos internos de los cuerpos de seguridad.

Con la firma de los Acuerdos de Paz, se reconoció la necesidad de regular la actividad de todas aquellas entidades, grupos o personas que presten servicios de seguridad o protección a particulares, empresas o instituciones estatales, ya sean autónomas o municipales, a fin de garantizar que sus actividades se apeguen a la legalidad y con estricto respeto a los derechos humanos. Es por eso que mediante Decreto Legislativo No. 227, de fecha 14 de diciembre de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 18, Torno No. 350, del 24 de enero de 2021, se emitió la “Ley de los Servicios Privados de Seguridad”, que regula las actividades que realizan las empresas, establecimientos, vigilantes individuales, asociaciones de estos y detectives privados.

<sup>2</sup>**“LA SEGURIDAD PRIVADA EN CENTROAMERICA”**, Ana Yancy Espinoza, Coordinadora Diálogo Centroamericano, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.



El actual proyecto ha sido denominado “**Ley Especial de Regulación de los servicios de Seguridad Privada**”, mismo que establece, entre otras cosas, una de jornada laborales de ocho horas y un máximo de 12 horas extras diarias, con su respectivo pago, además de su nocturnidad, el goce de sus vacaciones anuales, un seguro de vida por defunción; así como una licencia remunerada por paternidad y horarios flexibles para poder estudiar, a los empleados de dicho sector.

Aunado a lo anterior y considerando los diputados de la comisión de trabajo, que la misma no cuenta con ningún tipo de regulación de los derechos laborales de los empleados de dicho sector; tampoco establece las sanciones para las infracciones cometidas en el desarrollo de sus actividades ya sea para los empleados o las empresas empleadoras, estas deben incluirse dentro de la presente ley.

Sobre dicha premisa, debe de tomarse en cuenta que es precisamente esa dispersión de leyes que la constitución del 14 de septiembre de 1950 deroga, dando paso al primer Código de Trabajo, que no solo derogó esa diversidad de leyes, sino que en su Art. 183 dispuso que el trabajo estaría regulado por un Código de Trabajo, que tendría por objeto principal armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo. Y en su Art. 194, estableció la jurisdicción especial de trabajo; que en nuestra opinión significa: Tribunales especiales, procedimientos y competencias especiales.

Es imposible negar que el surgimiento y proliferación de las empresas de seguridad privada en El Salvador, nació en la transición de la guerra a la paz, y es después de la firma de los acuerdos de PAZ de Chapultepec, México, que las mismas no fueron reguladas, sino hasta el año 2000 por una ley especial que se mantiene hasta ahora.





En la actualidad en el país existen un número que oscila entre 400 y 450 empresas de seguridad privada, de las cuales hay un número que normalmente ronda entre 250 a 280 con sus permisos vigentes y de unas 100 o más empresas con permisos vencido, otro número de empresas y personas naturales operan en total clandestinidad, además, existen empresas que la misma Policía Nacional Civil, desconoce su ubicación y no pueden ser supervisadas y el resto en colonias y barrios que no responden más que a las juntas de vecinos, que en la mayoría de los casos, no reciben sus prestaciones laborales acorde a ley.

Buscando datos más fidedignos sobre este particular, la Unión Nacional de Empresas Privadas de Seguridad, asociación creada el 26 de febrero de 1999, inscrita en el Diario Oficial, al N° 106 del TOMO N°359, el 11 de junio del 2003, entidad de utilidad pública, apolítica, no lucrativa, ni religiosa, que tiene como finalidad velar por los intereses del gremio o conjunto de todas aquellas personas naturales o jurídicas y empresas

cuya finalidad sea dar seguridad a personas naturales o instituciones, maneja un promedio de 80 empresas de seguridad, las cuales dan trabajo a un aproximado de 14,553 agentes de seguridad privada, de un universo establecido entre 27,000 y 30,000 agentes, según el presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la Asamblea Legislativa.

Desde una perspectiva laboral, se considera que dichas empresas nacieron con un vicio en su génesis, el cual fue el de los turnos extensos, que es en buena parte el mayor problema de la seguridad privada, no solo en el país, sino en Centroamérica. Esto tiene su explicación en el hecho de que muchos de los elementos que la conformaron venían del ejército y estos estaban acostumbrados a largos periodos fuera de sus hogares, que en algunos de los casos superaban hasta los cuarenta y cinco días, por lo prolongado de las operaciones militares.

Por tal razón, se está de acuerdo que por muchos años se han violentado derechos a los trabajadores y en alguna medida a los empleadores. Además, la actual ley de Servicios privados de seguridad, tiene vacíos y fallas que deben corregirse, dotarla de mayor fuerza y regular aspectos no contemplados en la actual ley, por lo que se hace urgente y de total atinencia su aprobación e implementación.

Ante la inminente aprobación de la mencionada ley, se tiene una muy valiosa oportunidad de cambiar la realidad del sector, pero se considera que la misma debe ser desde una perspectiva, real, técnica y apegada a la legalidad, que beneficie tanto a trabajadores, empleadores, clientes y al gobierno en su calidad de contratante de dichos servicios.

---

## **COMENTARIOS AL PROYECTO PRESENTADO.**

---

A partir de la presentación del presente anteproyecto, por parte de los diputados que le han dado iniciativa de ley, se ha tratado de hacer un análisis a conciencia de ella, con el único propósito de evaluarla, no solo desde una perspectiva profesional y técnica, sino desde una visión humana, basada en parámetros de justicia, equidad y garantía a derechos fundamentales, que proteja a todos los involucrados en el quehacer de la seguridad privada en el país.

El proyecto, en la parte de los considerandos sostiene que la normativa actual, plasmada en la “Ley de los servicios privados de Seguridad”, no garantiza el efectivo funcionamiento de las empresas de seguridad privada y el respeto de los derechos laborales de las personas que prestan servicios de seguridad privada; asimismo, dicha ley no responde a la realidad que se encuentran en este sector de trabajadores.

Por tanto consideran que existe la necesidad de crear una normativa que responda a la situación actual de la seguridad privada en el país, que garantice su correcto funcionamiento, el respeto de los derechos laborales de las personas que presten servicios de seguridad privada y que dote de facultades para garantizar lo anterior a las instituciones competentes.



Ante tal posición, se cree conveniente advertir que las regulaciones plasmadas en el anteproyecto contienen algunos puntos sensibles, que definitivamente impactarán económicamente a todos los sectores involucrados en el quehacer de la seguridad privada y finalmente al pueblo salvadoreño, como lo son: **las empresas que brindan seguridad privada en el país, los clientes de estos servicios y los trabajadores**; primordialmente porque el cumplimiento de la misma generará un incremento importante al costo del servicio, que necesariamente se tendrá que trasladar al cliente, pues la mayoría de empresas por sobrepasar los 100 empleados no podrán acceder al subsidio al salario mínimo, ofrecido por el Señor Presidente de la República.

Sobre lo anteriormente planteado, se presentan algunas observaciones puntuales que la ley contiene de la manera siguiente:

---

## **A) CONSECUENCIAS A PARTIR DEL AUMENTO AL SALARIO MÍNIMO A PARTIR DEL 1° DE AGOSTO DEL DOS MIL VEINTIUNO.**

---

- 1) *Con la entrada en vigencia del aumento al salario mínimo a partir de agosto del 2021, definitivamente que va a incrementar los precios de los servicios, como lo explicaremos más adelante, pues los cálculos establecidos en salarios mínimos aumentan, de \$300 dólares, que era el salario mínimo anterior, a \$365 dólares que es el salario mínimo actual.*
- 2) *En segunda medida aumentan las prestaciones sociales, como: ISSS, AFP, IPSFA, así como el pasivo laboral (Indemnización, vacación, aguinaldo), seguro de vida, etc.*
- 3) *Aumento al precio de los servicios de seguridad, pues las empresas de seguridad no podrán acceder al subsidio ofrecido por el señor presidente de la república a través de BANDESAL, pues tienen más de 100 empleados.*
- 4) *Desempleo por la reducción de agentes ante el incremento del precio de los servicios de seguridad.*

---

## **B) CONSECUENCIAS A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA “LEY ESPECIAL DE REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA”.**

---

### **1) JORNADA LABORAL**

*Con la entrada en vigencia de la nueva ley, se va a incrementar los precios de los servicios, esto como consecuencia de las nuevas regulaciones y en especial de la obligación de cumplir con la jornada de 8 horas y cuarenta y cuatro horas semanales, como de las 7 de nocturnidad y 39 horas semanales, así como el pago de la nocturnidad.*

### **2) AUMENTO DE PRESTACIONES SOCIALES.**

*Aunado a lo anterior se suman, el incremento a las prestaciones sociales, ISSS, AFP, IPSFA, pasivo laboral (Indemnización, vacación, aguinaldo), seguro de vida.*

### **3) AUMENTO DEL PRECIO DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD.**

*El precio de los servicios de seguridad se verá incrementado también, porque las empresas de seguridad no podrán acceder al subsidio ofrecido por el señor presidente de la república a través de BANDESAL, pues tienen más de 100 empleados.*

### **AUMENTO DEL DESEMPLEO.**

#### **4)**

*Esta situación definitivamente que va a generar más desempleo, por la reducción de agentes ante el incremento del precio de los servicios de seguridad, incremento que como verán más adelante es de casi un 100%.*

*A manera de resumen, actualmente el gobierno paga un promedio de \$836 dólares por servicio, este pasará con el incremento del salario mínimo a \$1,100 y con la entrada en vigencia de la nueva ley a casi \$2,700 dólares.*

### **AUMENTO DE LA DELINCUENCIA E INSEGURIDAD.**

#### **5)**

*Aunado al desempleo, al no poder pagar las nuevas cuotas de los servicios, las empresas y gobierno dejarán muchas posiciones sin seguridad, lo que generará mayor inseguridad y un esfuerzo mucho mayor para el gobierno.*

## **6) SEGURO DE VIDA.**

*Puntualmente, el seguro de vida por muerte o por invalidez se incrementará de los 25 salarios mínimos actuales (\$9,125) a 80 salarios mínimos) (\$29,200), lo que representa un aumento del 320% y un seguro de vida mucho mayor que el seguro de los policías y los soldados.*

*Sobre este particular el espíritu del legislador fue la previsión social en caso de muerte, por la peligrosidad y riesgo del trabajo, pero se generalizó a pagarse por cualquier causa, lo que denota una inconstitucionalidad, pues vulnera el principio de igualdad, frente a otros trabajadores que no tienen este tipo de seguro, en especial cuando es por muerte común o enfermedad.*

*Para evitar vulneraciones a derechos fundamentales de otros sectores, los seguros deberían ser pagados solo para personas que fallezcan en actos a consecuencia directa del servicio.*

*La nueva ley omite también que se permita, como en la ley actual, firmar una declaración jurada donde se establezca que en caso de necesitarse se pagará por parte de las empresas.*

## **7) PAGO DE UNIFORMES.**

*Sobre este particular, si bien es cierto el uniforme se le debe de proporcionar sin costo al guardia, la ley debería sancionar con más rigor la tenencia ilegal de uniformes de empresas de seguridad, esto es por la gran cantidad de personal que ya no se presenta y se lleva los uniformes o no los devuelve, además para evitar que se utilicen para actividades delictivas.*

## **8) INDEMNIZACIÓN POR LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.**

*La nueva ley regula que, en caso de terminarse un contrato de licitación con la administración pública, los empleadores deberán pagar una prestación de indemnización por despido, el incumplimiento de esta garantía será considerado una infracción muy grave en el marco de este título, y será sancionada por la violación de cada trabajador. (\$29,200 por cada trabajador).*

*Según la ley cuando el despido sea por causa injustificada se deberá pagar una indemnización por despido injustificado de dos (2) salarios mínimos mensuales del sector servicio, por cada año laborado, la cual no será objeto de ningún tipo de negociación.*

*Y en los casos que el despido injustificado sea por motivos de discriminación, ya sea este por edad mayor de sesenta años, enfermedades crónicas incapacitantes, discapacidad, mujer embarazada, la indemnización por despido injustificado será de tres (3) salarios mínimos mensuales del sector, la cual no será objeto de ningún tipo de negociación.*

*Sobre este particular, se considera que debe ser igual para todos los trabajadores de lo contrario viola principios constitucionales, en especial el de igualdad. Es por eso por lo que el código de trabajo no hace distinción. Y presume que el despido es injustificado para todos por presunción de ley, lo cual debe ser declarado por el Juez de Trabajo.*

*Esto traerá problemas de violación al principio de **NON BIS IN IDEM**, que tiene como fin garantizar la seguridad jurídica al procesado y por objeto evitar enjuiciamientos con doble o múltiple persecución por un mismo motivo. Pues se podrán sancionar tanto administrativamente, como judicialmente por el mismo acto de despido.*

*además, enfrentarán un problema al momento de declarar, si un despido es justo o injusto, situación que, de acuerdo al Art. 49 de la Constitución está reservada para una jurisdicción especial, la de trabajo, es decir, esta le corresponden a los jueces de lo laboral, misma que será declarada por los inspectores de trabajo para iniciar un proceso sancionador en la esfera administrativa, pudiendo llegar a lo contencioso administrativo, quien por la experiencia en otros casos, tendría que declararse incompetente y remitirlo a la esfera en materia laboral.*

## **9) MULTAS POR FALTAS DE LA EMPRESA.**

*De acuerdo al proyecto, las nuevas multas se incrementan de la siguiente manera:*

- a) FALTAS LEVES:** Dos a diez salarios mínimos (\$730 - \$3,650)
- b) FALTAS GRAVES:** Once a sesenta salarios (\$4,015 - \$21,900)
- c) FALTAS MUY GRAVES:** Cancelación definitiva de la autorización de funcionamiento.

## 10) PAGO DE VIATICOS.

*Otro de los problemas que se puede evidenciar en la ley, es que obliga a las empresas de seguridad, al pago de viáticos, en especial el del transporte. La ley establece que las empresas deberán proporcionar transporte al trabajador, para movilizarse de su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa, cuando sea acordada la realización de funciones en jornada nocturna, días de asueto y en casos de fuerza mayor o caso fortuito en los que no le sea posible transportarse.*

*Esto generaría no solo un problema para la empresa, sino que un problema de violación a principios de igualdad frente a otros sectores que laboran en las mismas condiciones.*

## 11) JORNADA LABORAL DE 8 HORAS y 4 HORAS EXTRAS

*Este es uno de los puntos más sensibles de la ley, por dos razones: una, aumenta considerablemente el pago del empleado y por otra, le genera al empleado un gasto mayor en materia de transporte, pues debe de gastar en transporte y comida todos los días.*

*Además, los empleados en un 80% viven en el área rural y en su tiempo libre se dedican a las tareas agrícolas, para generar un ingreso extra o el consumo de sus familias.*

*Para ellos el movilizarse diariamente duplica el costo de transporte y comida, que actualmente hacen cada dos días.*

*La ley debería considerar un régimen especial, con horarios especiales, que sean catalogados como servicio esencial, como el de policías, soldados, bomberos, médicos, enfermeras. etc.*

*En este tipo de casos sería de común acuerdo con el personal y de manera escrita.*

*Según el proyecto, el tiempo extraordinario de trabajo que de forma consensuada labore el trabajador, no excederá de cuatro horas diarias.*



*Pero es el caso que este regula que en los casos, que el trabajador labore en tiempo extraordinario en jornada diurna, le será compensado el tiempo de trabajo por igual tiempo de descanso en la misma semana laboral y le será remunerado con la totalidad del salario diario, más un cien por ciento adicional del salario básico por hora laborada. De igual forma será en los casos, que el trabajador labore tiempo extraordinario en jornada nocturna, le será compensado el tiempo de trabajo por igual tiempo de descanso en la misma semana laboral y le será remunerado con la totalidad del salario diario, más un cien por ciento adicional del salario diario por hora laborada, más el recargo del veinticinco por ciento extra del salario diario por hora laborada.*

*El caso es que la ley no es clara, pues por una parte autoriza el laborar 4 horas en tiempo extraordinario, pagadas con un 100% de recargo, pero por otra parte pide que se le de descanso en la misma semana.*

*Sobre este particular la Comisión de Trabajo, anunció que se habían puesto de acuerdo con las empresas de seguridad aglutinadas en la UNAPS, para el pago de una “**compensación económica extra**” de \$200 dólares para el turno de 24 horas y uno de \$100 para el de 12 horas.*

*Entendemos que a la fecha la Comisión de Trabajo, sigue buscando alternativas para resolver, lo que definitivamente, se entiende, es la parte más compleja de la ley.*

## **12) PAGO DE LAS INCAPACIDADES**

*Si bien es cierto, los primeros tres días de incapacidad deben ser pagados por el empleador, estos deben pagarse en un 75% tal y como dice la ley del ISSS, pues de lo contrario violentaría principios de igualdad, frente a trabajadores de otros sectores.*

## **13) PERMISOS ESPECIALES.**

*La nueva ley regula permisos por horas remunerados con un máximo de 10 días al año. para consultas médicas personales, acompañamiento a las mismas, de sus hijos menores de edad, cónyuge, conviviente y padres, exceptuando aquellos casos que por la gravedad de la enfermedad sea requerida la presencia del trabajador y dictaminada por el médico tratante, el empleador deberá dar el permiso correspondiente con goce de salario, sin exigir compensación con trabajo.*

*Sobre esta situación en particular consideramos que ya está regulada en el Art. 29 del Código de Trabajo. Y pone a los trabajadores del sector de seguridad privada por sobre el resto de los trabajadores, lo que es una clara violación a derechos fundamentales, pues vulnera el principio de igualdad consignado en nuestra constitución.*

#### **14) LICENCIA DE 15 DIAS CON GOCE DE SUELDO POR PATERNIDAD**

*La nueva ley, les otorga a los trabajadores del sector de seguridad privada, 15 días de licencia por paternidad, 13 días más que al resto de trabajadores.*

*Al dar este permiso, no solo significa perder el tiempo laboral del guardia, sino que se debe contratar a otro elemento para sustituirlo en el puesto de trabajo, lo que duplica el costo de esos 15 días.*

*Sobre esta situación en particular, se considera que ya está regulada en el Art. 29 del Código de Trabajo. Y pone a los trabajadores del sector de seguridad privada por sobre el resto de los trabajadores, lo que es una clara violación a derechos fundamentales, pues vulnera el principio de igualdad consignado en nuestra constitución.*

#### **15) MULTAS POR INFRACCIONES A LOS TRABAJADORES:**

*Las nuevas multas por faltas contra los trabajadores se incrementan en la nueva ley a las que dicta el código de trabajo, que es de \$57.14 dólares, de la siguiente manera:*

**a) LEVES:** diez a veinte salarios mínimos. (\$7,300)

**b) INFRACCIONES GRAVES:** veintiuno a cuarenta salarios mínimos. (\$14,600)

**c) INFRACCIONES MUY GRAVES:** cuarenta y uno a ochenta salarios mínimos. (\$29,200)

*Definitivamente, que las multas por las faltas a los trabajadores reguladas en la presente ley son por cada infracción.*

*Al igual que se observó en las multas que sancionan faltas cometidas por violaciones a la ley de seguridad, las multas deberían ser proporcionales a la falta y sujetas a parámetros de proporcionalidad.*

*En este tipo de faltas, sí existe un periodo para subsanar, de máximo 15 días hábiles y una fase de reinspección para ver si se cumplió y de no cumplirse, se apertura el proceso de multa, con las garantías al debido proceso, de acuerdo a lo regulado en la “Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo”,*

## 16) CAUSALES DE DESPIDO DE LOS GUARDIAS ES MINIMO.

*Como podrán ver en la ley las causales de terminación de contrato para el trabajador son mínimas, por lo que deberán considerarse todas las causales y las que se establecen en materia de prevención de riesgos*

## 17) PERMISO DE LA ACADEMIA DE SEGURIDAD PUBLICA.

*La nueva ley establece que la **Academia Nacional de Seguridad Pública**, será la encargada de realizar la tecnificación del personal de las entidades de seguridad privada, a efecto de prestar un servicio profesional y eficiente en las funciones de seguridad privada., pero es de todos conocido que la academia no tiene, ni ha tenido la capacidad de brindar dichos cursos, los cuales con la pandemia se ha vuelto más complejos de brindar.*

*Este tipo de cursos podría brindarse de forma virtual en coordinación con las empresas de seguridad en coordinación con la Academia de Seguridad Pública.*

*Ya que las empresas cotizan al Instituto salvadoreño de formación profesional, (INSAFORP), podría darse estos cursos por medio de esta entidad, siempre en coordinación con la **ACADEMIA DE SEGURIDAD PÚBLICA**.*

## 18) REQUISITOS DE ESCOLARIDAD

*La ley establece que el personal contratado por las agencias o empresas de seguridad, para desempeñarse como agente de seguridad privada deberá cumplir con un nivel de estudios no menor de sexto grado, escolaridad que no es alcanzada por la totalidad del personal, muchas veces por los problemas de escolaridad del país, lo que no les permite cumplir con dicho requisito o acudir a la academia de seguridad pública, a atender el curso.*

*Sobre este particular y para proteger el empleo, la ley debería tener una excepción en el sentido de que puedan quedar exonerados de este requisito, las personas que hubieren prestado Servicio Militar; las que hayan laborado en cualquier área operativa de seguridad, en la Policía Nacional Civil y aquellas personas que, a la entrada en vigencia de la ley, comprueben fehacientemente, que han laborado por 3 años, en servicios de seguridad privada o que se encuentren laborando actualmente en tales servicios.*



## 19) ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY.

*Finalmente, la ley debería contar con un periodo de gracia, de al menos 3 meses para entrar en vigencia, para permitir que se pueda negociar los nuevos precios de los servicios, tanto, con el sector Gubernamental, como con el sector privado.*

---

## C) VALORACIONES A POSIBLES INCONSTITUCIONALIDADES, VIOLACIONES A GARANTÍAS FUNDAMENTALES Y A LAS LEYES SALVADOREÑAS EN LA “LEY DE REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA”.

---

### DIFERENCIA ENTRE NORMAS GENERALES Y ESPECIALES

*De acuerdo a jurisprudencia de la corte suprema de justicia, por ley la Asamblea Legislativa tiene la competencia para decretar, interpretar auténticamente, reformar y derogar las leyes secundarias (art. 131 ord. 5° Cn.). Estos productos normativos pueden tener un alcance territorial de carácter nacional (ej., el presupuesto de ingresos y egresos de la Administración Pública art. 131 ord. 8° Cn.–) o municipal (ej., leyes de impuestos municipales –arts. 131 ord. 6°, 133 ord. 4° y 204 ord. 6° Cn.–), y a su vez pueden regular una materia de modo general o especial, según el caso. De acuerdo con ello, puede haber leyes aplicables a todo el territorio nacional, pero también leyes con alcance local que, junto con las ordenanzas y reglamentos locales emitidos por los concejos municipales (art. 204 ord. 5° Cn.), fijan el ordenamiento jurídico aplicable en la circunscripción territorial municipal. Tales ámbitos, en todo caso, deben mantener una coherencia, por exigencias elementales de seguridad jurídica (art. 2 Cn.).*

*La relación entre normas generales y especiales merece una reflexión porque entre estos tipos de normas se presentan problemas de aplicación del derecho. La jurisprudencia constitucional ha formulado una distinción entre unas y otras. Así, una **“ley general”** regula un ámbito amplio de sujetos, situaciones o estado de cosas, mientras que la **“ley especial”** regula un sector más reducido y por ello sustrae del ámbito de aplicación de la ley general una situación o estado de cosas particular (**sentencias de 1-IV-2004 y 4-IV-2008, Incs. 52-2003 y 40-2006, respectivamente**). En otros términos: las normas especiales establecen situaciones con un ámbito material más concreto que las normas generales (**sentencia 19-VII-1996, Inc. 1- 92**).*

*La jurisprudencia hace mención de que el vocablo **“ley especial”** designa una norma que extrae de otra una institución, situación o supuesto de hecho y lo provee de una regulación heterogénea o distinta. La tendencia de este tipo de ley es la concreción o singularización, de modo que representa una excepción a la norma de alcance general. De ahí que la característica última de la norma especial consiste en que, si esta no existiera, su supuesto de hecho quedaría automáticamente comprendido en el más amplio de la norma general.*

*La noción de norma especial es relacional. Una norma no es intrínsecamente especial, sino solo cuando se la compara con otra, a la que se considera general. Una norma especial sustrae de una regulación, que a partir de ese momento se considerará **“general”**, la materia regulada o supuesto de hecho. La finalidad es dotarla de una regulación diferente. Esto indica que entre una norma general y una norma especial no se producen antinomias. Si se parte de la premisa de que la norma especial sustrae una institución o una situación de una norma general, entonces debe concluirse que entre ambas habrá una regulación diferente, pero no una regulación incompatible o contradictoria.*

*Por tal razón esta norma especial que se está pretendiendo aprobar debe tomar en cuenta que bajo ningún parámetro, en idénticas circunstancias, puede producirse regulaciones incompatibles o contradictorias.*

## PRINCIPIO DE IGUALDAD.



La igualdad o no discriminación, es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en los distintos ordenamientos jurídicos de los países del mundo y a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

*Nuestro país no es la excepción, el principio de igualdad o no discriminación está regulado en nuestra **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR** en su artículo 3 el cual reza: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios”.*

La jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha dejado claro los alcances del principio de igualdad en la formulación de la ley, cuando menciona que: *“...la fórmula constitucional del art. 3 Cn. contempla tanto un mandato en la aplicación de la ley -por parte de las autoridades administrativas y judiciales- como un mandato de igualdad en la formulación de la ley, regla que vincula al legislador (...). [El segundo] no significa que el legislador tiene que colocar a todas las personas en las mismas posiciones jurídicas, ni que todas presenten las mismas cualidades o se encuentren en las mismas situaciones fácticas (...). Si es claro que la igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de las personas, aquella ha de referirse necesariamente a uno o varios rasgos o calidades discernibles, lo que obliga a recurrir a un término de comparación -comúnmente denominado tertium comparationis-; y éste*

*denominado tertium comparationis-; y éste o viene impuesto por la naturaleza de las realidades que se comparan, sino su determinación es una decisión libre, aunque no arbitraria de quien elige el criterio de valoración”. un término de comparación -comúnmente denominado tertium comparationis-; y éste no viene impuesto por la naturaleza de las realidades que se comparan, sino su determinación es una decisión libre, aunque no arbitraria de quien elige el criterio de valoración”. En la sentencia de inconstitucionalidad marcada con el número **(Sentencia de 14-XII-95, Inc. 17-95)**.<sup>3</sup> Está claro que pueden existir diferencias, en cuanto a la aplicación del principio de igualdad, pero dichas diferencias deben regular situaciones o condiciones muy particulares, que diferencias a un grupo de otro al que se le pretende aplicar una restricción o beneficio, como en el caso de los trabajadores de la seguridad privada y solo en algunas situaciones.*

<sup>3</sup> Sentencia de inconstitucionalidad marcada con el número **(Sentencia de 14-XII-95, Inc. 17-95)**.

La sala ha dejado bien claro, que puede existir un tratamiento normativo desigual por el legislador cuando menciona: *"Como la mayoría de los derechos fundamentales, el derecho de igualdad no es un derecho absoluto, sino que corresponde al legislador determinar tanto el criterio de valoración como las condiciones del tratamiento normativo desigual (...); lo que está constitucionalmente prohibido -en razón del derecho a la igualdad en la formulación de la ley- es el tratamiento desigual carente de razón suficiente, la diferenciación arbitraria (...); la Constitución Salvadoreña prohíbe la diferenciación arbitraria, la que existe cuando no es posible encontrar para ella un motivo razonable, que surja de la naturaleza de la realidad o que, al menos, sea concretamente comprensible (...); en la Constitución Salvadoreña el derecho de igualdad en la formulación de la ley debe entenderse, pues, como la exigencia de razonabilidad de la diferenciación"*, en la sentencia **(14-XII-95, Inc. 17-95)**<sup>4</sup>. A manera de ejemplo, cuando el legislador pretende, otorgar una previsión social en caso de muerte a los trabajadores de la seguridad privada, por el riesgo al que están sometidos dichos trabajadores, no está cometiendo discriminación alguna, pues la protección es en función del riesgo que conlleva este trabajo y al que no están expuestos otros grupos de trabajadores. El problema radica cuando el seguro de vida que la ley impone a las empresas de seguridad privada, se extiende no solo para los actos del servicio, sino que es general para cualquier situación de muerte del trabajador no relacionada al trabajo, como lo son los casos de enfermedad común, accidentes fuera del servicio, embriagues o incluso el suicidio, es en ese momento que se está discriminando al resto de trabajadores que mueren en circunstancias idénticas y que la ley general o especial no les brinda la misma oportunidad de acceder a un beneficio idéntico.



*Para la sala cuando desarrolla los alcances del principio de igualdad en la aplicación jurisdiccional de la ley señala: "...la igualdad "es un derecho subjetivo que posee todo ciudadano a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo, y exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, abarcando también la igualdad en la aplicación de la ley, de manera que un órgano jurisdiccional no pueda, en casos sustancialmente iguales, modificar arbitrariamente el sentido de sus resoluciones, salvo cuando su apartamiento de los precedentes posea una fundamentación suficiente y razonada.*

<sup>4</sup> Sentencia de la Sala de lo Constitucional (14-XII-95, Inc. 17-95)

En los supuestos de decisiones desiguales, debidas a órganos plurales, corresponde a la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales establecer la necesaria uniformidad en aplicación de la ley, en pro de la seguridad jurídica. Por tanto, puede concluirse que el derecho a la igualdad tiene dos perspectivas constitucionales: (a) la igualdad ante la ley; y (b) la igualdad en la aplicación de la ley. Conforme a la primera, frente a supuestos de hechos iguales, las consecuencias deben ser las mismas, evitando toda desigualdad arbitraria y subjetiva. Según la segunda, cuya aplicación se hace [principalmente] en el ámbito judicial, las resoluciones judiciales deben ser las mismas al entrar al análisis de los mismos presupuestos de hecho, aunque sean órganos jurisdiccionales distintos

los que entraren al conocimiento del asunto, evitando cualquier violación consistente en que un mismo precepto legal se aplique en casos iguales con evidente desigualdad...” (**Sentencia del 26-VI-II-98, Amp. 317-97**)<sup>4</sup>. Con esta sentencia, se evidencia que cuando a dos trabajadores, se les violenten, por ejemplo, el no pago de vacaciones, a la luz del Código de Trabajo la sanción máxima será de \$57.14 dólares y bajo la ley de “Ley de Regulación de los Servicios de Seguridad Privada”, por la misma falta, en condiciones idénticas, la sanción máxima podría rondar los \$29,200 dólares. Lo que es no solo discriminatorio sino totalmente desproporcional. Situación que plantearemos más adelante de este artículo.



Así mismo el Artículo 26 del “**PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS**”, dice: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color; sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”.

<sup>5</sup> Sentencia de Amparo del 26-VIII-98, Amp. 317-97

---

## PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.

---

La sala de lo constitucional ha declarado sobre la proporcionalidad. “...Es claro que existe una violación al principio de Proporcionalidad contenido en el artículo 1 y 246 de la Constitución de la República de El Salvador desarrollado por la jurisprudencia constitucional y como principio rector del derecho administrativo comprendido en el artículo 139 ord 7 de la LPA. Pues las conductas punibles son totalmente desproporcionadas en relación a la sanción ya que los bienes jurídicos protegidos por la normativa buscan el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, al imponer multas extremadamente elevadas en relación al hecho ocurrido, violenta la capacidad económica de la empresa e imposibilita el funcionamiento normal de la misma...”. Es claro que, multas tan altas, violentan la capacidad económica de cualquier empresa y por lo consiguientes imposibilita el funcionamiento normal de la misma o lo que es más preocupante una sola multa puede quebrar una empresa, lo que no hace ni siquiera un embargo.

---

## PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD, DESARROLLADO EN LA INCONSTITUCIONALIDAD NUMERO (INC 36-2017)

---

### DEFINICIÓN

“...En torno a la vulneración del principio de proporcionalidad, debe recordarse que **este control se realiza mediante un examen escalonado o progresivo en el que se fija con precisión si la medida que interviene sobre el derecho es adecuada para la obtención del fin constitucional que previamente ha sido identificado** (sea porque así lo establece expresamente la Constitución o porque no está prohibido por ella); si la medida es la más gravosa o menos lesiva de entre todas las existentes; y **si el grado de la afectación del derecho intervenido logra compensar el grado de satisfacción del fin constitucional que fundamenta a la medida** (auto de 31-V-2013, Inc. 157-2012).”

## SUBPRINCIPIOS

“En otras palabras, la evaluación del principio de proporcionalidad se integra a través de tres subprincipios de: **(i) idoneidad; (ii) necesidad; y, (iii) proporcionalidad** en sentido estricto; los cuales exigen la máxima realización posible, relativa tanto a las posibilidades fácticas y jurídicas, es decir, como principios y no simplemente como reglas. De esta manera, para **el primero, es indispensable la adecuación de la medida para alcanzar un fin constitucionalmente legítimo**; en otras palabras, la medida debe ser idónea para conseguir un fin reconocido expresa o implícitamente en la Ley Suprema por tender naturalmente a ello; **el segundo indica la existencia (o inexistencia) de medidas alternativas que tengan la misma o mayor eficacia para lograr el fin propuesto**, produciendo una afectación menos intensa de los principios o derechos objeto de intervención; en resumen, **la medida adoptada debe afectar en lo mínimo posible al derecho fundamental en cuestión; y, el tercero (llamado también "ponderación"), se relacionada con el análisis de las intensidad de la afectación** (positiva o negativa) de cada uno de los principios constitucionales en tensión; es decir, la decisión legislativa debe producir cualitativamente— **un beneficio para el fin constitucional mayor o igual al perjuicio que ocasiona al derecho fundamental.**”

---

### EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD OBLIGA AL ESTADO A UTILIZAR LOS MEDIOS MENOS GRAVOSOS CUANDO EJERZA SU ACTIVIDAD REPRESIVA INC 4-2005

---

El principio de proporcionalidad, incluido en el más general de "**prohibición de exceso**", supone un límite al ejercicio de la actividad represiva del Estado, pues obliga a que cualquier acción pública de esta índole observe una proporción o justa medida con el objetivo pretendido con su puesta en práctica, de forma que cuando el mismo pueda lograrse a través de cauces alternativos manifiestamente menos gravosos, **se imponga la utilización de estos últimos. Se puede formular entonces la proporcionalidad como un criterio de justicia** de una adecuada relación medios y fines en los supuestos de injerencias de la autoridad sobre los derechos fundamentales; es decir como un patrón de medición que posibilite el control de cualquier acto excesivo mediante la contraposición del motivo y los efectos.

**Es justamente un límite frente a las intromisiones del poder en el ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos.** Pero también se constituye como un límite en el ejercicio de los derechos, cuando en el ámbito de los mismos resulta que puede menoscabar o lesionar otros derechos, principios o valores constitucionales. Por eso, como afirma Fassbender, **el principio de proporcionalidad se constituye como límite de límites de los derechos.** Y es que, como ha sostenido el **Tribunal Constitucional Federal alemán**, el principio de proporcionalidad strictu sensu connota la **prohibición de sobrecargar al afectado con una medida que para él represente una exigencia excesiva**, sin que con ella además se vea favorecido el interés general o resultando beneficiada la comunidad; medio y fin aparecen con dos variables que no pueden estar en

evidente desproporción. **Es importante destacar que los términos de comparación que permiten averiguar la infracción o no del principio de proporcionalidad son, por un lado, la medida o resolución que adopta la autoridad competente, y del otro, el fin perseguido de acuerdo a la legalidad.** Tinetti, siguiendo a González-Cuellar Serrano, descompone el principio de proporcionalidad en sus aspectos principales, formulando un examen de proporcionalidad con dos tipos de presupuestos: formales, que se refieren al principio de legalidad, en el cual se debe tipificar tanto las condiciones de aplicación como el contenido de las intromisiones de los poderes públicos en el ámbito de los derechos; y materiales, los cuales hacen referencia a su justificación teleológica, en la que su fin ha de ser tutelar bienes constitucionalmente protegibles.

**Por último, es importante destacar que para que exista la proporcionalidad es necesario que la medida no altere el contenido esencial del derecho afectado; y que introduzca precisiones tolerables de la norma ius fundamental, teniendo en cuenta la importancia del fin perseguido.**

La sala de lo constitucional desarrollo efectivamente que el principio de proporcionalidad constituye un límite legal a cualquier acto normativo que el Estado realiza al momento su función sancionadora. Pues el uso desproporcionado de su carácter de Estado podría ingerir en la violación a otros principios y derechos constitucionales, tales como en este caso los derechos económicos de las empresas, la violación al principio de legalidad y el principio de la in duo pro administrado.

## VIOLACION AL PRINCIPIO DE TIPICIDAD Y LEGALIDAD.

Como último punto, si no existe en la determinación de la sanción un artículo que imponga la obligación se entenderá que dicha sanción violenta el principio de legalidad y tipicidad respectivamente.

La jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa coinciden en reconocer un fundamento común o una sola razón que justifica el poder del Estado para sancionar ciertas conductas de las personas, ya sea mediante el Derecho Penal o por medio del Derecho Administrativo Sancionador. Es decir que, tanto las normas penales como las normas administrativas sancionadoras son manifestaciones de un mismo poder estatal: el de utilizar la fuerza pública para reprimir el comportamiento de las personas mediante la aplicación de penas o sanciones, como forma de protección de ciertos bienes jurídicos valiosos para la sociedad en cada contexto histórico. La exclusividad de ese poder punitivo o represivo del Estado es aceptada y conferida por los propios ciudadanos, mediante sus representantes, con el reconocimiento constitucional (por ejemplo, en los arts. 14 y 172 inc. 1° Cn.) y el desarrollo legislativo de los alcances y límites de dicho poder (arts. 8, 11, 15, 131 ord. 5° Cn., entre otros)."

Una de las consecuencias más importantes de lo anterior es que: "si la denominada potestad sancionadora de la administración constituye una manifestación del ius puniendi del Estado, resulta imperioso que los principios constitutivos del derecho penal también sean aplicables al derecho administrativo sancionador, con los matices que exige la materia, de tal forma que vinculen, por un lado, al legislador al crear normas relativas a las conductas constitutivas de infracciones y sus consecuentes sanciones y, por otro lado, a las autoridades administrativas competentes al momento de aplicarlas". (Sentencias de 13-VII-2011 y de 15-XII-2014; Amparos 16-2009 y 358-2012, respectivamente; criterio compartido por la jurisprudencia contencioso administrativa, entre varias, en la Sentencia de 29-IX-2014, Proceso 57-2010). Los "matices que exige la materia" resultan de ponderar el fundamento de cada principio penal con los fines de la actividad administrativa inclinados a exceptuarlos."

En cuanto al principio de tipicidad, determinación, taxatividad o certeza. Que le es exigible al derecho administrativo sancionador, Según la jurisprudencia contencioso administrativa, dicho principio implica que “el comportamiento inequívoco del infractor, así como la sanción prevista para el mismo, deben aparecer descritos con suficiente precisión en una norma con rango de ley”, ya que, “La tipificación -tipo normativo- de la infracción constituye la descripción literal que hace el legislador de forma genérica sobre la prohibición de determinadas conductas, y su posterior sanción como consecuencia. Dicha descripción [...] incorpora elementos específicos perfectamente constatables por el aplicador de la ley. Entre ellos se encuentran la acción u omisión como conducta específicamente regulada, los sujetos activo y pasivo de la infracción, y el bien jurídico tutelado” (Sentencias de 25-VIII-2003 y de 13-VII-2009, Procesos Contenciosos Administrativos 47-O-2002 y 174-2005, por su orden).

---

## **FÓRMULAS LEGALES DE TIPIFICACIÓN APARENTE Y RESIDUAL.**

Las fórmulas legales de tipificación aparente y residual constituyen una especie de “norma de cierre o de clausura” de lo punible en sede administrativa, dirigidas a evitar la impunidad de conductas no enumeradas expresamente en los tipos de infracción de la ley, pero que el órgano aplicador pudiera considerar merecedoras de una sanción administrativa, aunque sea leve. Se trata de una expresión para incluir todo lo que no había sido comprendido en las categorías de infracción, sin tener que tipificarlo realmente. Mediante ese tipo de cláusulas, la determinación efectiva de las conductas prohibidas (la “materia de prohibición”) queda postergada hasta el momento en que se aplica la norma, cuando el órgano competente decida a qué comportamiento identificar con el calificativo de infracción legal.”

## CONCLUSIONES

Como se ha hecho referencia en el presente artículo, las múltiples violaciones a derechos laborales, por parte de las empresas de seguridad privada, denunciadas por parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa y avalada por el Ministro de dicha cartera, Oscar Rolando Castro, es lo que da origen a la presentación de una nueva ley para sustituir a la actual “Ley de los Servicios Privados de Seguridad”, sobre la cual se ha tratado de presentar a la colectividad una idea del contenido de la ley y su impacto económico al país.

La percepción que da la ley y las declaraciones de la Comisión de Trabajo es de iniciar una serie de leyes especiales, para normar sectores como lo son: el de limpieza, call center, maquilas, entre otros. Situación que pone en retroceso histórico, no solo la unificación de leyes laborales en un solo código de trabajo, que la constitución del 14 de septiembre de 1950 derogó, sino también la disposición constitucional que estableció la jurisdicción especial de trabajo. Pues al ser sancionadas situaciones laborales por entes distintos, se creará una doble persecución.

Sobre el proyecto, consideramos que debería regular solo lo referente al cumplimiento de la ley de seguridad y dejar por fuera la parte laboral, ya que esta, está debidamente regulada por el Código de Trabajo, al que se le deberían hacer los cambios que se consideren necesarios para actualizar o regular de mejor forma algunas situaciones, evitando caer en violaciones constitucionales por hacer distinciones para un sector,

que se regulan o sancionan distinto para la generalidad. Además de todas las novedades señaladas en el presente artículo sobre la nueva ley, se considera que lo más sensible y con lo que se resolvería un 80% del problema de la seguridad privada, son los horarios, por lo que se deberá estar pendiente de lo informado por la Comisión de Trabajo, en el sentido de que se habían puesto de acuerdo con las empresas de seguridad aglutinadas en la Unión Nacional de Agencias Privadas de Seguridad (UNAPS), para el pago de una “compensación económica extra” de \$200 dólares para el turno de 24 horas y uno de \$100 para el de 12 horas, así como de otras alternativas, que se siguen buscando para resolver, lo que definitivamente, se entiende, es la parte más compleja de la ley.

Se hace un llamado a la Comisión de Trabajo, para que tenga mucha precaución al analizar alternativas de modelos de horarios implementados por empresas, que no reflejan la realidad de la mayoría de las empresas de seguridad, cayendo en el error de considerar que pueden ser cumplidos por todas, ya que hay clientes que son grandes contribuyente, mediana empresa, micros y pequeños empresarios, de sectores con distintas posibilidades económicas y recursos.

También se considera que de pasar la ley, así como está, podrá contener una serie de discriminaciones a los otros sectores de la vida nacional, frente al de seguridad privada, como violaciones constitucionales a los principios de igualdad, proporcionalidad y tipicidad entre otros.



También es importante señalar, que el país no termina de salir de una pandemia que ha hecho incurrir en gastos a las empresas en materia sanitaria y de bioseguridad, más el reciente incremento al salario mínimo, una inminente entrada en vigencia de la Ley de Salas Cunas para enero del 2022, por lo que, el incremento al costo del servicio, impactará en el costo y en la posibilidad que se pueda seguir adquiriendo este tipo de servicios, que son la primera y verdadera línea de defensa de los salvadoreños.

Finalmente se concluye que la Asamblea Legislativa y el Ejecutivo tendrá una difícil tarea, tratando de armonizar los derechos de los trabajadores y de empleadores, frente al inminente incremento del precio de los servicios, que por supuesto será pagado por los contratantes de los mismos.

La entrada en vigencia de la ley, tal y como está redactada, traerá como resultado al incrementar el precio de los servicios, lo que reducirá la demanda, al reducirse la demanda, generará despidos necesarios y desempleo, este personal despedido tendrá que ser indemnizado por las empresas, las que al no poder pagar dicha prestación serán demandadas, condenadas y embargadas. Cerrando sus operaciones por falta de recursos para operar.

**Finalmente la gran pregunta que queda en el ambiente por responder es:**

**¿Quién pagará dichos costos?**

**Y la respuesta es fácil:**

**“Lo pagaremos todos los Salvadoreños”.**



Carlos Francisco Nova Zamora  
*Master en Derecho Laboral.*

---

*Abogado y Notario de la República de El Salvador, Master en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, con Post Grado en Derecho Constitucional, especialista en relaciones laborales, de la Universidad José Simeón Cañas (UCA) con auspicio de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT). Abogado litigante en derecho laboral.*

*Profesor de Posgrados de la Facultad de maestrías y postgrados “Dr. José Mauricio Loucel”, Catedrático Universitario de las materias de Derecho Administrativo y Derecho Laboral.*

*Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social y de la Asociación Centroamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social.*

*Expositor Nacional e Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

---