



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS



TEMA:

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS

NOMBRE DEL DOCENTE DIRECTOR:

LIC. MIGUEL ANGEL DUBON

COORDINADORA GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:

LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGUILA DE MACALL ZOMETA

INTEGRANTES:

ANCHETA, LISBETH CAROLINA AA07101

CALDERON MENENDEZ, KARLA MITCHEL CM06126

PIMENTEL PARADA, SALVADORA PP07013

Santa Ana, 17 de septiembre de 2012



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

ING. MARIO ROBERTO NIETO LOVO

VICE-RECTORA ACADÉMICA

MAESTRA ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

LCDO. SALVADOR CASTILLO (INTERINO)

SECRETARIA GENERAL

DOCTORA ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA

FISCAL GENERAL

LCDO. FRANCISCO CRUZ LETONA



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DECANO

LCDO. RAUL ERNESTO AZCUNAGA LOPEZ

VICE-DECANO

ING. WILLIAM VIRGILIO ZAMORA GIRON

SECRETARIO

LCDO. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

LCDA. MIRNA ELIZABETH CHIGUILA DE MACALL ZOMETA

DOCENTE ASESOR

LCDO. MIGUEL ANGEL DUBON

SEPTIEMBRE DE 2012

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA



AGRADECIMIENTOS

PRIMERAMENTE QUIERO AGRADECER A DIOS TODO PODEROSO. Por darme la oportunidad de haber concluido con éxito esta etapa del proceso de investigación, también por guiarme para alcanzar una meta más propuesta, así también agradecer por la vida que me ha regalado y por lo más maravilloso que me ha dado que es MI MADRE.

AGRADESCO A MI MADRE MARÍA ANCHETA. Por brindarme su apoyo a lo largo de mis estudios, por estar en los momentos más difíciles, también quiero dedicarle este triunfo a ella, ya es un pilar importante en mi vida. TE AMO

AGRADESCO A LICENCIADO MIGUEL ÁNGEL DUBÓN por su amistad, apoyo y asesoría a lo largo del trabajo de investigación, por su tiempo y por llevarnos a la dirección adecuada para llegar con éxito a estos momentos.

TAMBIÉN AGRADESCO A MIS COMPAÑERAS DE TESIS Por brindarme su amistad y apoyo en estos momentos.

AGRADESCO A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR. Por abrirme las puertas para formarme en mis estudios, también por los servicios que presta a la población en general.



LISBETH CAROLINA ANCHETA



AGRADECIMIENTOS.

AGRADEZCO A DIOS TODO PODEROSO. Agradezco a Dios por darme la vida y la oportunidad de estudiar una carrera y mejor aun poder terminarla, siendo cada día su palabra la que me dio la fortaleza, esperanza, la que me animo en cada momento de dificultad que se presento. Gracias por tu promesa "mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes valiente no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo donde quiera que tu vayas" Josué 1.9.

AGRADEZCO A MI FAMILIA Gracias familia por apoyarme, por su ayuda ,su comprensión. Gracias por enseñarme a ser una persona mejor, una persona comprometida y llena de valores y temor a Dios .

AGRADEZCO A MI HERMANA BLANCA ELIZABETH PIMENTEL Gracias por tu ayuda, tu esfuerzo, tu cariño incondicional, tus desvelos por ayudarme en mis estudios, gracias por darme aliento de seguir adelante.

AGRADEZCO A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR Le agradezco por darme la oportunidad de estudiar para lograr una superación integral, gracias por el servicio que presta a la población en general enseñándome así el sentido de unión y comunión.

AGRADEZCO A EL LICENCIADO MIGUEL ANGUEL DUBON Gracias por su apoyo incondicional en la realización de este trabajo de grado, su comprensión y paciencia al estar enseñándome como se trabaja en equipo y lo importante que es la preparación para el futuro.

AGRADEZCO A MIS COMPAÑERAS DE TESIS. Gracias por confiar en mí para ser parte de este grupo de tesis, gracias por su comprensión y empeño en este trabajo pero sobre todo gracias por su amistad.

SALVADORA PIMENTEL PARADA



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
CAPITULO I	1
1.1 DELIMITACION DEL TEMA.....	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	4
1.4 JUSTIFICACION.....	4
1.5 OBJETIVOS.....	5
1.6 PREGUNTAS DE INVESTIGACION.....	5
CAPITULO II	7
2.1 MARCO HISTORICO.....	8
2.1.1 LA SOCIEDAD ESCLAVISTA.....	8
2.1.2 EPOCA DE LA EDAD MEDIA:.....	9
2.1.3 LA EPOCA DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL.....	9
2.1.4 EPOCA DE LA EDAD MODERNA	10
2.1.5 MINISTRO TURGOT.	11
2.1.6 LEY LE CHAPELLIER	12
2.1.7 EPOCA DE LA EDAD CONTEMPORANEA.....	12
2.1.8 LA EDAD HEROICA.	14
2.1.9 LA ERA DE LA TOLERANCIA.	14
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	17
2.2.1 ACCIDENTE DE TRABAJO:	17
2.2.2 AUTONOMIA COLECTIVA:	17
2.2.3 AGUINALDO:.....	18
2.2.4 ASOCIACION:.....	18
2.2.5 CONTRATO A PLAZO:	18



2.2.6 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:	18
2.2.7 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:	19
2.2.8 CONTRATO DE SELECCIÓN:	19
2.2.9 CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO:	19
2.2.10 COSTUMBRE LABORAL:	19
2.2.11 DERECHO LABORAL:	19
2.2.12 DISCRIMINACION LABORAL:	20
2.2.13 EMPLEADOR O PATRONO:	20
2.2.14 EMPLEADO O TRABAJADOR:	20
2.2.15 ESTABILIDAD LABORAL:	20
2.2.16 ESTADO:	21
2.2.17 GREMIOS:	21
2.2.18 HORARIO LABORAL:	21
2.2.19 HUELGA:	21
2.2.20 IGUALDAD JURIDICA:	22
2.2.21 INDEMNIZACION:	22
2.2.22 INRRENUNCIABILIDAD:	22
2.2.23 MERCADO LABORAL:	23
2.2.24 LIBERTAD DE CONTRATACIÓN:	23
2.2.25 LIBERTAD SINDICAL:	23
2.2.26 PENSION:	23
2.2.27 PROSCRIPCION:	24
2.2.28 RELACION JURIDICA:	24
2.2.29 RIESGOS PROIFESIONALES:	24
2.2.30 RIGIDEZ LABORAL:	25
2.2.31 SALARIO:	25
2.2.32 SEGURIDAD SOCIAL:	25
2.2.33 SINDICATO:	25
2.2.34 SUBCONTRATACIÓN:	25
2.2.35 TRABAJO:	26



2.2.36 VACACIONES:	26
2.3 MARCO DOCTRINARIO	26
2.3.1 EL DERECHO DEL TRABAJO	26
2.3.2 NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO	28
2.3.3 CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:.....	29
2.3.4 DERECHOS DEL SISTEMA INDIVIDUAL DEL TRABAJO	29
2.3.5 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACION A LA IRRENUNCIABILIDAD.....	30
☞ 2.3.6 PRINCIPIO PROTECTOR:	30
☞ 2.3.7 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL:	31
☞ 2.3.8 PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD:	31
☞ 2.3.9 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:	32
☞ 2.3.10 PRINCIPIO DE BUENA FE:	32
☞ 2.3. 11 PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE:	32
☞ 2.3.12 PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:	33
☞ 2.3.13 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION:	33
☞ 2.3.14 PRINCIPIO DE CAUSALIDAD	33
☞ 2.3.15 PRINCIPIO ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:	33
2.3.16 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES:	34
2.3.17 LOS DERECHOS HUMANOS EN RELACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	36
2.3.18 Las principales características que se les atribuyen son:.....	36
2.3.19 Problemas que se presentan con la irrenunciabilidad	38
2.3.20 LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES EN MATERIA LABORAL	39
CAPITULO III	53
3. MARCO JURIDICO	54
3.1 LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR	54
3.2 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	56
3.3 PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES.	57



3.4 PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLITICOS	58
3.5 CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES DEL TRABAJADOR.....	59
3.6 CONVENIO DE LA OIT N° 12 SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJADOR (AGRICULTURA, 1921)	60
3.7 CONVENIO DE LA OIT N° 87 SOBRE LA LIBERTAD SANDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICALIZACION (1948).	60
3.8 CONVENIO DE LA OIT N° 100. SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION (1951)	61
3.9 CONVENIO DE LA OIT N° 111SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION)	62
3.10 CONVENIO DE LA OIT N° 135 SOBRE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS	63
3.11 CONVENIO DE LA OIT N° 155. SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	64
3.12 CONVENIO DE LA OIT N° 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	65
3.13 LEY DE PROTECCION INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (LEPINA) ...	67
3.14 CODIGO DE TRABAJO.	68
3.14.1 SALARIO	69
3.14.2 JORNADA DE TRABAJO.	69
3.14.3 DESCANSOSEMANAL	70
3.14.4 VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.....	70
3.14.5 DIAS DE ASUETO.....	70
3.14.6 AGUINALDO.....	70
CAPITULO IV.....	71
4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	72
4.1 METODO DE ESTUDIO	72
4.2 INVESTIGACION CUALITATIVO.....	73
4.3 ENFOQUE METODOLOGICO	74
4.4 LA FORMULACION DEL OBJETO DE ESTUDIO.	75
4.5 UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.	76
4.6 TIPO DE ESTUDIO.	76



4.7 LA EJECUCION DEL OBJETO DE ESTUDIO.	77
4.8 ESPECIFICACIÓN DEL UNIVERSO DE MUESTRA.	77
4.9 UNIVERSO	77
4.10 LA MUESTRA CUALITATIVA	78
4.11 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	79
4.12 TRIANGULACIÓN DE INFORMACIÓN:.....	81
4.13 EL PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACION DESDE LA TRIANGULACION HERMENEUTICA.	82
4.15 RECURSOS.	84
4.16 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	87
CAPITULO V	99
5.1 CONCLUSIÓN	100
5.2 RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFIA.....	103
ANEXOS	106



INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de la presente investigación se da a conocer el principio de irrenunciabilidad en materia laboral; su definición y características más sobresalientes, así, como a los derechos que poseen los trabajadores y que no pueden ser vulnerados, de ninguna manera; ya que los reconoce principalmente la Constitución de la Republica de El Salvador en su artículo 52; amparados por tratados internacionales y por leyes secundarias que protegen al sector trabajador.

Estableciendo por qué el principio de irrenunciabilidad, es uno de los más trascendentales de las nociones rectoras del derecho laboral.

También en la indagación de la problemática expuesta, se ve la efectividad de estas leyes que protegen a los trabajadores y si estas no son vulneradas por los patronos.

CAPITULO I se desarrolla la situación problemática de la respectiva indagación del tema, logrando el planteamiento del problema, y buscando dentro de la sociedad el porqué de la entorno, que hace que los trabajadores sean vulnerados y a la permisiva que se dan dentro del entorno social; la enunciación del problema, poniendo en evidencia que El Salvador es un país con altos índices de quebrantamiento de los derechos principalmente laborales; estos a pesar de las leyes existentes; también los objetivos principales que aquejan al problema.

CAPITULO II hace reseña de aspectos más importantes de la evolución del trabajo y por consiguiente a la del trabajador, es decir, que a medida que los años pasaban las formas de trabajo cambiaban, ya no eran solo para la subsistencia de la comunidad, sino que se trabajaba para tener más; esto ocasiono que muchas personas que no adquirieron tierras, se afectaran con estos cambios, porque se crearon formas más drásticas para hacer que las personas que tenían menos se sometieran aquellos que tenían más recursos.



ambién en este capítulo se hace una referencia a los términos utilizados en el desarrollo del trabajo, para una mejor comprensión del lector, así mismo se despliega lo medular del desarrollo del tema, ampliando acerca de la Efectividad que tiene el Principio de Irrenunciabilidad en materia de lo Laboral de manera teórica.

CAPITULO III se hace una indagación de las leyes nacionales como la Constitución de la Republica de El Salvador, así como el Código de trabajo; también tratados o convenios internacionales que tienen vigencia en el País, mas no aplicabilidad, ya que los trabajadores estas siendo vulnerados aunque exista en amparar mas no la efectividad de ejércelos.

CAPITULO IV se plantea el diseño metodológico de la investigación cualitativa, que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados y desde una perspectiva holística pues se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinante el fenómeno.

CAPITULO V se da la conclusión y recomendaciones obtenidas de la indagación de la información y búsqueda de la realidad a que se enfrenta los trabajadores, por ser un sector vulnerable por la necesidad que presentan.



CAPITULO I



1.1 DELIMITACION DEL TEMA.

DELIMITACION CIENTIFICA:

La investigación del tema, está enmarcado en MATERIA LABORAL, el cual versa sobre “LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL” consagrado por la Constitución de la Republica de El Salvador en el Artículo 52, lo que está relacionado a los Derechos mínimos a que son acreedores los trabajadores.

DELIMITACION TEMPORAL:

El periodo de la investigación es de seis meses, que comprende del mes de marzo del dos mil doce al mes de septiembre del mismo año.

DELIMITACION GEOGRAFICA:

La investigación se ejecutará en el departamento de Santa Ana.

DELIMITACION SOCIAL:

Para la obtención de información se entrevistara a personas involucrados en el área laboral como lo son: Jueces de lo Laboral, Jefes del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, Procuradores de trabajo y Abogados en el libre ejercicio de la Profesión litigantes en materia de trabajo y además a trabajadores, ya sean del sector comercio, servicio o industria.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La densidad demográfica, la crisis económica, el mercado reducido de trabajo, la tecnología, la falta de recursos, y otros. Son factores que de alguna manera han contribuido a la existencia de un “ejército de desempleados” los cuales buscan el



medio para obtener ingreso y así satisfacer sus necesidades elementales. Pero esta situación favorece al sector empresarial o empleadores a quienes se les facilita la obtención de mano de obra barata y el ofrecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas por la ley.

La clase trabajadora al aceptar condiciones de trabajo, debajo de las dadas por el Código de Trabajo, se ve obligado por razones de necesidad y por tal situación surge la duda sobre LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD, plasmado en el Artículo 52 de la Constitución de la Republica; ya que se reitera por la necesidad del trabajador, termina renunciando a sus mínimos de garantías que tiene a su favor, establecidos tanto en el cuerpo legal primario como en las leyes secundarias.

A este principio tienen derecho todos los que son empleados; Pero se ve violentado a raíz de la falta del conocimiento del mismo o por la gran demanda por obtener un empleo. Nuestra clase trabajadora ha sufrido cambios entre ellos el desplazamiento de la mano de obra por la tecnología. Por esto los empleados prestan su servicio sin poder obtener o pedir una buena condición laboral y esto lo podemos ver en muchos lugares de trabajo.

A pesar que en la Ley Primaria, Leyes Secundarias, así como en tratados internacionales ratificados en El Salvador, encontramos todos los derechos que favorecen a la clase trabajadora, es decir a los empleados, para que estos velen por un trato digno; pero la necesidad del trabajo hace que los empleados no los hagan valer, pues anteponen su necesidad al bienestar.

Esto es preocupante, ya que están las normas para hacer valer los derechos tienen los trabajadores, pero a la vez existen tantas necesidades, para poder subsistir en un país donde hay pocas oportunidades para salir adelante, y reducidos recursos.



Este esquema es difícil de romper, porque el empleado se somete al empleador esperando que no se le quite la oportunidad de mantener su empleo.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

En atención a lo expuesto, la irrenunciabilidad de los derechos se da en un marco de desempleo en el país, generado por el alto índice de población y por el desplazamiento de la mano de obra por la tecnología. Poniendo en evidencia que El Salvador es un país con altos índices de vulneración de los derechos principalmente laborales; estos a pesar de las leyes existentes, como la Constitución de la Republica; convenios o tratados internacionales ratificados por el país, así como las leyes secundarios.

En razón de ello, el problema se enuncia de la siguiente manera:

“ES EFECTIVO EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL.

1.4 JUSTIFICACION

La investigación es a raíz de ver el comportamiento autoritario y absoluto, de una gran parte del sector empresarial, el empleador (llamado patrono).

Es importante reseñar o hacer hincapié que de acuerdo al ARTÍCULO 52 de la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA, Sección Segunda, todos los derechos consagrados a favor de los trabajadores SON IRRENUNCIABLES y además no excluye otros que se derivan del Principio de Justicia Social.

La irrenunciabilidad es el medio de que se vale la ley para que la necesidad no se vuelque contra el mismo trabajador. Con esta investigación se pretende poner en evidencia que tan efectivo es el principio mencionado, el cual también tiene como finalidad el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora. En



atención a lo expuesto se afirma que la investigación es oportuna, trascendental, actual y en la que se ve involucrada una colectividad considerable de la población como los trabajadores y trabajadoras Salvadoreñas.

De tal forma con la presente investigación se pretende presentar un estudio que sirva como apoyo a otras personas y a la sociedad en general sobre que tan efectivo es el principio de Irrenunciabilidad en el país y el rol tan importante que juega este día con día en la vida laboral de las personas.

1.5 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar la efectividad del principio de irrenunciabilidad en materia laboral establecido en el Artículo 52 de la Constitución de El Salvador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Examinar la doctrina y normativa que trata sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales
- ✓ Realizar un contraste entre la ley y la realidad de El Salvador, con relación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

1.6 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

PREGUNTA GENERAL:

- ¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?

PREGUNTAS ESPECIFICAS:



- ↪ ¿Existe renunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?
 - ↪ ¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?
 - ↪ ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?
 - ↪ ¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?
 - ↪ ¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?
-



CAPITULO II



2.1 MARCO HISTORICO

El trabajo es tan antiguo como lo es el hombre, ya que, las formas de trabajo ya existían, desde la época donde el ser humano vivía como nómada; en esta etapa el individuo utilizaba los recursos que brindaba la naturaleza, teniendo que realizar trabajos como la pesca y la caza, para poder sobrevivir, alimentar a su familia y a las personas cercanas a ellos. Con el tiempo se fue desarrollando la agricultura y la ganadería, dando paso a transformar la naturaleza por medio del trabajo.

El trabajo del hombre no creaba excedentes por encima del mínimo vital necesario, la distribución de los productos era igualitaria. En consecuencia, no se daban ni la desigualdad de bienes, ni las clases ni la explotación del hombre por el hombre, no había Estado.

Al incrementarse las fuerzas productivas, surgió la división natural del trabajo por el sexo y la edad; Con la que se generó más bienes de los necesarios para la subsistencia, dividiéndolo: En trabajo necesario que era el de producir para la subsistencia de la comunidad; y en trabajo excedente siendo este el de producir bienes para llevar al intercambio entre las demás aldeas.

2.1.1 LA SOCIEDAD ESCLAVISTA.

En esta época, se consideraba el trabajo como una pena impuesta, o como una maldición, dejando de lado la manera de trabajar en familia como se hacía en las agrupaciones anteriores, la fuerza se constituía el régimen general de trabajo y se pensaba que era la única manera de que el esclavo obedeciera y cooperara, creyendo que de esta forma había armonía.

En esta época se consideraba que el trabajo lo tenían que realizar las bestias y los esclavos, en beneficio de su amo o su dueño, en este sistema esclavos no era tratados como personas, sino que se les consideraba como cosas, como mercancías, lo cual se podían regalar, o comercializar, como lo decidieran sus propietarios. En este sistema de producción no es concebible la existencia del



Derecho del Trabajo, por cuanto el hombre que trabajaba era considerado como una cosa y por ende no tenía derechos como ser humano.

2.1.2 EPOCA DE LA EDAD MEDIA: SOCIEDAD FEUDAL

En la caída del esclavismo, la sociedad experimenta un nuevo modo de producción, a saber:

EL FEUDALISMO fue el que dio lugar a la creación, no solo a la transformación económica sino también social; las clases de amo o señor y esclavo, cambio al de feudal y siervo.

El señor feudal era el propietario de la tierra y el siervo el que trabajaba, estando adscrito a ella; el feudo de tal manera que si vendía la tierra, iba incluido el siervo.

El siervo se diferenciaba del esclavo, ya que, se le reconocían ciertos derechos como lo era, una familia, una parcela de tierra, animales domésticos, entre otros; tierra que trabajaba después de laborar en la del señor feudal y además le pagaban tributos.

Tampoco en esta época se ubica el nacimiento del Derecho del Trabajo, por cuanto el hombre que laboraba, por su calidad, por su calidad de formar parte de la tierra, era considerado un animal.

2.1.3 LA EPOCA DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

La primera industria en desarrollarse fue la textil, en la que se utilizaba el algodón proveniente de las colonias. Para mejorar el trabajo productivo se introdujeron algunos inventos, como la máquina de vapor, la hiladora mecánica y el telar automático.

Con ellas se hacía una producción en serie, que generaba una gran cantidad de productos, de menor costo que los realizados artesanalmente. Estas máquinas eran muy costosas, que solo las podían comprar los burgueses o terratenientes adinerados, para su ubicación y funcionamiento se debían de utilizar edificios amplios. Lo que dio lugar a la creación de las llamadas FÁBRICAS.



Los obreros: dejaron de trabajar en sus casas o en pequeños talleres, emigrando a la ciudad ya que la mayoría de las fabricas estaban en estas. Como ya se mencionó, los obreros trabajaban en serie, es decir que solo elaboraban una parte del producto y otros completaban la obra, la jornada de trabajo sobrepasaban las horas o diarias, con salarios bajos y condiciones de trabajo insalubres y peligrosas.

2.1.4 EPOCA DE LA EDAD MODERNA

Este periodo es que el que se caracteriza por ser el tercer periodo de la historia; y sus inicios se remontan por el despertar del mundo urbano en Occidente, por el clima de intenso debate religioso, por los síntomas de cambio en los comportamientos de la economía hacia formas pre capitalistas y finalmente, por la alianza entre la ciencia y la tecnología.

Está en pleno apogeo el Renacimiento, suceso en el cual el hombre comienza tomar conciencia de sí mismo e interés por la naturaleza, ya que esta es muy importante entre los renacentistas, es aquí donde nace la modernización.

Y el hombre adquiere un modo de pensar diferente, toma mucha importancia su dignidad y como consecuencia nacen los Derechos Humanos.

El mundo, tal como lo conocemos ahora, es una mera respuesta a la modernidad, es decir, al suceso de cambios en el pensamiento del hombre, donde su emancipación es uno de los rasgos principales, junto con el individualismo.. El renacimiento se basa en la libertad del hombre, así mismo se descubre su mano de obra generando la ciencia y un poco más tarde la tecnología.

Es el pensamiento moderno el que conduce al hombre a crear aparatos tecnológicos. Detrás de la tecnología existe una secuencia de acontecimientos derivados de la modernidad y de la Revolución Industrial, la primera de las revoluciones tecnológicas.



El Industrialismo trajo consigo el uso de maquinaria para el proceso de producción, así como la libertad derivada del contrato de nómina de trabajo capitalista que deja fuera a la violencia, quedando centralizada en las autoridades estatales. Las manos son sustituidas por esta nueva maquinaria, retribuyendo al centro de trabajo.

La democracia simboliza la libertad de los pasados atropellos hechos por autoridades incompetentes del periodo posmoderno; además, la política queda en manos de pocos, después de que la vida del individuo es cada vez más despreocupada ante el mercado en que se disputan los intereses propios.

Luego aparece el capitalismo y trae consigo los medios de producción (tierra, trabajo y capital) y estos son de la propiedad privada; la mano de obra es despojada de ésta, convirtiéndose en una mano de obra asalariada. Esta relación conforma el eje principal del sistema de clases. Las sociedades capitalistas se caracterizan por su innovación tecnológica: las instituciones y sus relaciones económicas son preponderadas por dichas innovaciones; el frenesí tecnológico se albergó en la máquina hecha por máquinas.

El capital, y el Estado moderno, juegan un papel determinante. La clase capitalista extrae beneficios del sistema en el momento en que el Estado y la economía son divididos. El Estado Nacional moderno dispone de una soberanía y de un territorio que está delimitado por sus propias peculiaridades culturales y costumbres y este comprende situaciones de cambio ideológico, social y político.

2.1.5 MINISTRO TURGOT.

Emitido con edicto que llevaba su mismo nombre, EL EDICTO DE TURGOT, y tenía como finalidad, desarticular a las corporaciones, por considerarlas un obstáculo al desarrollo económico al monopolizar la mano de obra. Con la caída de Turgot, vuelve a surgir las corporaciones. Dando paso al nacimiento de:



2.1.6 LEY LE CHAPELLIER

Esta ley lleva el nombre de su creador, el abogado Isaac le Chapelier, que había presidido la sesión del 4 de agosto de 1789 en la Asamblea Nacional en la que se decretó la abolición del feudalismo.

Y había participado en la creación del Club de los Amigos de la Constitución, llamado de los Jacobinos. La Ley fue derogada el 25 de mayo de 1864, por la Ley Ollivier que abolía el delito de asociación.

Dándose en plena revolución francesa, instaurando la libertad de las empresas y proscribía las corporaciones que prohibían las asociaciones gremiales de todo tipo.

Que considero que dicha unidad económica era un delito, por lo que la existencia de la misma fue imposible. Del mismo prohibían las organizaciones de los trabajadores por darle un carácter de delito su formación, y de delito grave el intento de huelga.

2.1.7 EPOCA DE LA EDAD CONTEMPORANEA

Época que está comprendido entre la Revolución francesa (1789) y la actualidad. Caracterizada por las revoluciones y por las grandes transformaciones artísticas, demográficas, sociales, políticas, tecnológicas y económicas.

Desde el punto de vista ideológico, podríamos afirmar que la Edad Contemporánea se caracterizará por las doctrinas liberales, socialistas y científicas, que dieron lugar una visión individualista, colectivista y materialista de la realidad. Dejando Con la Revolución Industrial, surgimiento de una nueva sociedad de clases presidida por la burguesía y se desarrolla el movimiento obrero; acabando con la estructura jurídica.

Las revoluciones y el movimiento de la Ilustración influye directamente sobre la salud de la población y es cuando las personas empiezan a preocuparse más por sus condiciones de vida e higiene personal; se comienza a hablar del derecho a la salud y que la asistencia sanitaria debería de ser pública y gratuita para los



trabajadores y sus familiares. Será en el año 1883 cuando por primera vez en Alemania el Canciller Bismark publica la Ley de la Seguridad Social (la primera Ley de Seguridad Social de Europa), a raíz de esta se fue extendiendo por toda Europa.

Este periodo de la historia como ya se mencionó anteriormente se encuentra comprendido desde la Revolución francesa y hasta la actualidad; y trae consigo una eminentemente transición demográfica.

Los innumerables acontecimientos de esta época se han visto marcados por transformaciones aceleradas en la economía, la sociedad y la tecnología que han merecido el nombre de Revolución industrial, al tiempo que se destruía la sociedad preindustrial y se construía una sociedad de clases presidida por una burguesía que contempló el declive de sus antagonistas tradicionales (los privilegiados) y el nacimiento y desarrollo de uno nuevo (el movimiento obrero), en nombre del cual se plantearon distintas alternativas al capitalismo. Más espectaculares fueron incluso las transformaciones políticas e ideológicas (Revolución liberal, nacionalismo, totalitarismos); así mismo la ciencia y la cultura entran en un periodo de desarrollo.

En esta etapa se conoce la famosa era de las revoluciones se da la revolución industrial es la segunda de las transformaciones productivas verdaderamente decisivas que ha sufrido la humanidad, siendo la primera la revolución neolítica que transformó la humanidad paleolítica cazadora y recolectora en el mundo de aldeas agrícolas y tribus ganaderas que caracterizó desde entonces los siguientes milenios de prehistoria e historia.

La revolución industrial inicio en Inglaterra a mediados del siglo XVIII y luego se extendió a todo el mundo .La sustitución del trabajo por la maquina genero abundante desempleo.El papel que juega la burguesía es muy importante, tanto que comienza a someter a las personas del campo a las de la ciudad; y por ende aumenta la población de las ciudades. En esta parte sobresale la teoría de Karl



Marx (El Manifiesto Comunista), este surge como un programa autónomo y principios propios, naciendo normas que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Se produce un gran empobrecimiento, el capital se acumula en muy pocas manos. Esto es como consecuencia del cambio social que dejó la revolución industrial.

Las Jornadas laborales extremadamente largas, los niños trabajan, son explotados y se les paga muy mal, la degradación en el trabajo, es debido a la necesidad de las personas para poder subsistir. Surgiendo el manifiesto comunista, como programa autónomo y principios propios, naciendo normas que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

2.1.8 LA EDAD HEROICA.

La edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su Estado era impotente frente a la fórmula del “DEJAR HACER DEJAR PASAR”.

2.1.9 LA ERA DE LA TOLERANCIA.

Los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las



condiciones de trabajo. Transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa, poniéndose a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales,.

Los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo molde.

El derecho colectivo comprendía las libertades sindicales, de negociación y contrataciones colectivas, las huelgas, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas.

El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad, de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud, de la vida, a la ayuda al hombre y a su familia, cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de los años veinte, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de este continente, surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización internacional del Trabajo expreso que “la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”.

La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover “ niveles de vida mas



elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.

Finalmente, la Declaración universal de los derechos del hombre aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar “al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

En el preámbulo de la constitución de octubre de 1946 el pueblo Galo ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que “la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible”. Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social.

El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una relación plena de la justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión plenaria del 25 de enero de la conferencia de la paz, designara una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.



La creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inicio las sesiones en la ciudad de Washington.

En este apartado se hace referencia al nacimiento de una normativa tan importante como lo es EL DERECHO LABORAL, como rama especial que regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, pero con la orientación de mejorar las condiciones de vida, ya que en estas épocas no había una legislación que ayudara a orientar a las grandes masas de trabajadores que existían, estos debido al poco conocimiento que tienen de sus derechos dejaban que se abusaran por la necesidad que tenían. Y hoy en día la situación no cambia mucho.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

En el presente apartado se consigna una serie de conceptos que se utilizan a lo largo del desarrollo del presente trabajo, y cuyo sentido que se consignan es el que tendrá en el mismo.

2.2.1 ACCIDENTE DE TRABAJO:

Es el que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa. En este último caso el accidente recibe el nombre de *in itinere*.

2.2.2 AUTONOMIA COLECTIVA:

Derecho que tienen las organizaciones sindicales de funcionar libremente en la sociedad, sin permiso de los empleadores ni el Estado, aunque si con la vigilancia de este.



2.2.3 AGUINALDO:

Es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario adicional a las doce mensualidades correspondientes a un año.

Este pago puede ser monetario o en especie, de forma única, y por simple pacto entre el empleador (beneficiario) y el empleado (beneficiado). Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a darse un aguinaldo para la fiesta católica de Navidad o las Fiestas Patrias.

Por lo general es una prestación fundamentalmente usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas

2.2.4 ASOCIACION:

Es la acción y efecto de asociar o asociarse (unir una persona a otra para que colabore en algún trabajo, juntar una cosa con otra para un mismo fin, establecer una relación entre cosas o personas). Es el conjunto de los asociados para un mismo fin.

2.2.5 CONTRATO A PLAZO:

Contratación hecha bajo circunstancias objetivas que motivan a que las labores realizadas se califiquen como transitorias, temporales o eventuales.-

2.2.6 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, bajo la dependencia de estos y mediante un salario.



2.2.7 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Regula las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos, los deberes y derechos de las partes contratantes que son uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrono.

2.2.8 CONTRATO DE SELECCIÓN:

Contratación hecha por un tiempo determinado, sin embargo al estar en un período de prueba el patrón puede despedirlo en cualquier momento. En realidad no es un período de prueba, sino una selección del trabajador que sea más hábil, rápido, cuidadoso y menos conflictivo.

2.2.9 CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO:

Es la contratación hecha relativa a labores que por su naturaleza sean permanentes a la empresa, es decir toda contratación que se base en actividades del giro ordinario de la empresa contratante.

2.2.10 COSTUMBRE LABORAL:

La costumbre es fuente general del ordenamiento jurídico español. Es una norma jurídica creada y establecida por el uso social, por los grupos sociales no incluidos en el mecanismo estatal, aunque su reconocimiento como fuente del Derecho dependa en última instancia del Estado.

2.2.11 DERECHO LABORAL:

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, trabajador, las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una



contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

2.2.12 DISCRIMINACION LABORAL:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo u ocupación.

2.2.13 EMPLEADOR O PATRONO:

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado

2.2.14 EMPLEADO O TRABAJADOR:

Es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo.

2.2.15 ESTABILIDAD LABORAL:

Derecho que goza el empleado de permanencia en el trabajo, seguridad y continuidad en él a futuro. Permanencia.



2.2.16 ESTADO:

Es un concepto político que se refiere a una forma de organización social, política soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones involuntarias, que tiene el poder de regular la vida nacional en un territorio determinado. Usualmente, suele adherirse a la definición del Estado, el reconocimiento por parte de la comunidad internacional.

2.2.17 GREMIOS:

Es la corporación formada por personas que desarrollan una misma profesión, oficio o actividad.

Se trata de organizaciones que suelen estar regidas por estatutos especiales y distintas ordenanzas. El término, que proviene del latín *gremium*, también puede hacer referencia al conjunto de personas que comparten un mismo estado social u otra característica en común.

2.2.18 HORARIO LABORAL:

Es la jornada de trabajo u horas asignada a cada trabajador para cumplir con su trabajo o servicio, también se considera que es el tiempo durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrono para cumplir con la prestación que le impone el contrato de trabajo.

2.2.19 HUELGA:

Es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales; según la Organización Internacional del Trabajo. Es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y



las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2.2.20 IGUALDAD JURIDICA:

Es aquel derecho inherente que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional.

Es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, creencias o cualquier otro motivo.

2.2.21 INDEMNIZACION:

Se denomina indemnización por daños y perjuicios a aquella acción que se le otorga al acreedor o a la víctima para exigir de parte de su deudor o bien del causante de un daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación instaurada entre las partes o la reparación del mal causado a la víctima.

No obstante su difusión, el término correcto para hacer referencia a este remedio jurídico es resarcimiento, toda vez que con el término indemnización también se suelen mencionar aquellos desembolsos que realiza una empresa de seguro en cumplimiento del contrato suscrito con el asegurado o el pago que efectúa el Estado cuando, en ejercicio de su ius imperium, expropia la titularidad de un individuo con miras a satisfacer una necesidad pública.

2.2.22 IRRENUNCIABILIDAD:

Según cabanellas son principios o derechos que su renuncia está prohibida. Como podemos comprender la irrenunciabilidad se da con la finalidad de proteger los derechos mínimos de la clase trabajadora y lo hace prohibiendo la renuncia de los mismos.



2.2.23 MERCADO LABORAL:

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo.

El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados. (Financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.). Ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma.

En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del Derecho Laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

2.2.24 LIBERTAD DE CONTRATACIÓN:

Es la posibilidad del empleador de poder percibir del trabajador cualquier clase de prestación siempre que esta sea lícita y materialmente posible, adaptándolo a las condiciones de horarios y remuneraciones por el establecidas.

2.2.25 LIBERTAD SINDICAL:

Derecho de todo trabajador y empleador de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas libremente y de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación.

2.2.26 PENSION:

Es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas. Por lo regular la base de trabajadores en activo es la que da sustento al pago de dichas pensiones.



2.2.27 PROSCRIPCION:

Es una identificación pública y oficial de personas u organizaciones catalogadas como enemigo público, enemigo del pueblo o enemigo del Estado. Suele incluir la pena de muerte o de destierro, y es una palabra de peso político muy fuerte.

Frecuentemente se utiliza para referirse a asesinatos o persecuciones realizados por el Estado, pero abiertamente, a diferencia de otros crímenes de Estado, que se suelen realizar con discreción o en completo secreto, justificados o no por la denominada razón de Estado. La proscripción implica la reclusión o la eliminación en masa de rivales políticos, entidades religiosas o enemigos personales, y se suele utilizar en el contexto de revoluciones violentas.

2.2.28 RELACION JURIDICA:

Es un vínculo, surgido de la realización de un supuesto normativo, entre dos o más sujetos, uno de los cuales se denomina “sujeto activo” frente al otro, llamado “sujeto pasivo”, quien debe realizar una prestación determinada.

Esta relación se llama jurídica en tanto tiene por contenido una relación social que el ordenamiento jurídico hace relevante, dada su necesidad de tutela jurídica.

2.2.29 RIESGOS PROFESIONALES:

Son los medios de tecnificación dentro de la actividad laboral, los cuales dan cabida a la presencia de un gran número de máquinas, sustancias químicas y diferentes tipos de fuentes de energía.

Hay que tener claro que el mero hecho de estos medios de tecnificación tendrá como resultado hechos perjudiciales.

sino que se dan como consecuencias de descuidos, falta de conocimiento o mal manejo de los mismos.



2.2.30 RIGIDEZ LABORAL:

Es el nombre que les dan los neoliberales a todas aquellas normas y principios que, gracias a grandes e históricas luchas de trabajadores, se han creado a través del derecho laboral, para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras.

2.2.31 SALARIO:

También llamado sueldo, soldada o estipendio es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

2.2.32 SEGURIDAD SOCIAL:

Previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las problemáticas socialmente reconocidas, como salud, pobreza, vejez, discapacidades, vivienda, desempleo, familias con niños, familias numerosas, familias en situación de riesgo, y otras.

2.2.33 SINDICATO:

Es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral. Respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente

2.2.34 SUBCONTRATACIÓN:

Es la contratación que se realiza por medio de un contratista o intermediario. Con la subcontratación se da una relación indirecta, con la cual se pretende ocultar quién es el verdadero patrón.



2.2.35 TRABAJO:

Es una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la prestación de bienes y servicios; también es un esfuerzo físico o intelectual, la toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento que una persona realice

2.2.36 VACACIONES:

Son los días dentro de un año en que personas que trabajan toman un descanso total o el receso de su actividad en un período determinado, exceptuando feriados denominado por fiestas nacionales, tales como Navidad o días representativos de una nación como la celebración de su independencia.

Existe principalmente para prevenir estrés u otras patologías, además de según el criterio del estado o gobierno local, para incrementar la productividad en el resto del año.

Temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones.

2.3 MARCO DOCTRINARIO

2.3.1 EL DERECHO DEL TRABAJO

Es llamado también derecho Laboral; y es aquel que según Cabanellas, tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones, a la forma de la prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e



inmediatas de la actividad laboral dependiente. (Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, de Manuel Osorio).

El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre los empleadores, trabajadores; las asociaciones sindicales del Estado.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

EL derecho del trabajo es un fenómeno histórico reciente que se remonta a fines del siglo XIX o principios del siglo XX. No obstante podremos hablar de un régimen anterior del derecho del trabajo; ya que el Derecho del trabajo siempre ha existido pero en dimensiones diferentes que se han ido adecuando a cada uno de los diferentes estadios de la historia de la humanidad.

En un primer momento el Derecho del Trabajo se basaba en la propiedad o en el dominio que ejercía el señor sobre el esclavo o sobre el siervo.

En la Edad Media ya existía un régimen de trabajo libre: el régimen gremial. Los gremios eran agrupaciones de trabajadores del mismo sector. Estaban constituidos por aprendices, oficiales y maestros. Era un régimen cerrado. Cuando los maestros se cerraron en banda y no quisieron que los oficiales pasaran a ser maestros, empezó el fin del régimen gremial.

Serán las revoluciones burguesas del s XIX las que establezcan las bases para que exista un libre intercambio entre trabajadores y empresarios.

Pero es a finales del siglo XIX que se dan o surgen las primeras normas reguladoras del trabajo por cuenta ajena pero estas normas son escasas y no constituyen un verdadero derecho del trabajo sino que formarían parte de lo que se conoce con el nombre de Derecho Común o Civil.

El Derecho del Trabajo surge como reacción frente a esta situación en la medida



en que es falso que exista igualdad entre las partes y en realidad lo que existía era una relación entre sujetos desiguales en la que continuamente existía conflicto de intereses.

El trabajador deseaba cobrar lo máximo y el empresario deseaba pagar lo mínimo; esto es algo que todavía se puede observar con mucha claridad en la actualidad; es por ello que ante esta desigualdad nace el Derecho del Trabajo, como un derecho compensatorio cuya finalidad será la tutela del trabajador; en cuanto que el trabajador es la parte débil y subordinada al empresario.

2.3.2 NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios.

En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales.

De lo anterior se puede establecer que el Derecho Laboral es creado para proteger y velar por los intereses y Derechos de una gran mayoría (trabajadores), para que estos no se vean vulnerados e infringidos de manera alguna, ante abusos de superioridad que puedan existir por parte de los patronos ya que ellos siempre realizan actos y conductas que buscan sus propios beneficios, dejando a un lado a la parte más débil y explotada que son los trabajadores, que en muchos casos lastimosamente se ven obligados a vender su mano de obra a precios injustos que en casos extremos se encuentran por debajo del salario mínimo que regula la Ley para que una persona pueda satisfacer sus necesidades elementales y las de su familia.

Se puede observar de cómo progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, etc.; hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, algunos de ellos son:



- ✓ Irrenunciabilidad de derechos. Los derechos laborales son irrenunciables.
- ✓ No discriminación en las relaciones laborales.
- ✓ Pro-operario.

2.3.3 CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

- ✓ Es un derecho en constante formación, dinámico, surgido de la realidad social, sus principios y normas obedecen al interés general de proteger al hombre trabajador.
- ✓ Es un derecho profesional ya que se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.
- ✓ Su finalidad última es la de tutelar al trabajador por ser este la parte más débil en la relación laboral.
- ✓ Es un derecho autónomo ya que tiene autonomía científica, legislativa y didáctica, pero esta autonomía es relativa ya que se relaciona con otras ramas del derecho que tienen que ver con el tema.

2.3.4 DERECHOS DEL SISTEMA INDIVIDUAL DEL TRABAJO

1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;



6. Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
7. Garantía a la seguridad social la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;
8. Protección especial la mujer a la maternidad;
9. Trabajador menor de edad.

2.3.5 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACION A LA IRRENUNCIABILIDAD

El Derecho del trabajo es de naturaleza eminentemente social; está íntimamente fundamentado sobre principios que nutren su existencia, los que son rectores y la base de aplicabilidad en todo el ámbito laboral, ya sea en el campo teórico como el práctico.

Los principios del Derecho Laboral son dogmas o reglas que sirven de guía al Derecho del Trabajo cuyo fin último es proteger al trabajador y proyectar con eficacia las normas que lo integran.

Los principios cumplen tres funciones:

1-Informadora: ilustran y orientan al legislador para que se dicten normas en función de una determinada política laboral legislativa.

2-Normativa: al ser los principios instrumentos técnicos para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico, indican en ciertos casos como interpretar una norma en base a una situación de la realidad.

3-Interpretativa: Fijan reglas de orientación para el juez que es intérprete de la norma y lo orientan hacia una interpretación correcta.

Los principios del Derecho Laboral o del Trabajo son los siguientes:

↳ 2.3.6 PRINCIPIO PROTECTOR:

Los tratadistas sobre el Derecho del Trabajo señalan que este es un Derecho protector que le corresponde a la clase trabajadora, posición que encuentra otra



opinión que resulta ser encontrada argumentándose de que las leyes del trabajo por si solas no protegen sino que por el contrario necesitan de algo o alguien que las haga valer y sobre este pensamiento se sostiene que el papel lo cumple el sindicalismo; en otras palabras solo en aquellas empresas donde los trabajadores se encuentran organizado los sindicatos se respetan los derechos de los trabajadores.

↳ 2.3.7 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL:

Le da larga duración al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la única o principal fuente de ingresos que poseen los trabajadores.

Este es un principio que está íntimamente relacionado con la duración del contrato de trabajo en el sentido de darle larga vida o vigencia; este principio aparece materias ligado en el artículo 25 del Código de Trabajo, y más específicamente cuando dice: “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale el plazo para su terminación”

Este principio trata o busca velar por que el empleado conserve su trabajo, ya que le da la continuidad o duración al empleo como un Derecho indispensable que el ser humano posee como única fuente de ingreso para poder satisfacer sus necesidades elementales y las de su familia.

↳ 2.3.8 PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD:

Este es un principio muy importante ya que en él se ve reflejado que no importa la autonomía de la voluntad de las partes, sino la demostración de la realidad, que es aquella que reina entre la relación existente entre el trabajador y el empleador. Así ambos pueden contratar una cosa pero si la realidad es otra, dejando sin efecto lo establecido en el marco jurídico.

A través de este principio se demuestra que se deja a un lado el libre arbitrio de las partes a la hora de contratar, ya que aquí lo que importa es lo que sucede en la



realidad es decir lo que ocurra mientras exista el contrato de trabajo y por consiguiente la relación laboral que hay o surge entre el patrono y el trabajador; es por ello que a veces se sale de lo estipulado en el contrato.

↳ **2.3.9 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:**

Es importante establecer que toda la legislación Laboral y la doctrina que regula todo en esta materia, sostienen que ambas partes en materia laboral tanto patrono como empleado, deben de buscar siempre ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones basándose en ideas o razonamientos lógicos que tengan un buen sentido común y que siempre estén de acuerdo a realidad y dentro del Marco Jurídico legal, para que de esta forma no se vulnere en ningún momento todo lo establecido en las Leyes primarias y secundarias por las que se rige el Derecho Laboral.

Todo lo anterior es importante para que no se incurra en conductas u actuaciones que sean abusivas del derecho que cada una de las partes posee.

↳ **2.3.10 PRINCIPIO DE BUENA FE:**

Este principio de buena fe actúa como una presunción, es decir como algo que se tiene por cierto, realizado; este principio se basa en presumir que todas las actuaciones, conductas y relaciones existente entre los trabajadores y patronos o empleadores, siempre serán realizadas de buena fe; y que si en caso adverso por algún motivo alguien invocara mala fe, la deberá demostrar.

↳ **2.3. 11 PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE:**

Tiene su fundamento en la existencia de dos o más normas cuya aplicación preferente se discute.. Esto significa que toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, superior o inferior rango, ha de contener disposiciones más favorables para que sea la seleccionada.



↳ **2.3.12 PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:**

Este principio hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador a pesar de que con posterioridad se apruebe una norma de carácter general que establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

↳ **2.3.13 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION:**

Se basa en aquel principio Constitucional que establece que todas las personas somos iguales ante la Ley, y que por lo tanto todos los trabajadores deben ser tratados de igual manera entre trabajadores, y sin hacer discriminación alguna de sexo, color, religión, ideología política, etc.

Tambien conocido por:

↳ **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS TRABAJADORES:**

Este principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. El principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número 111.

↳ **2.3.14 PRINCIPIO DE CAUSALIDAD**

El principio de causalidad se impone en el Derecho del trabajo como aquel que, sobre la base de una causa objetiva, legítima y legal, permite el establecimiento de una situación jurídica distinta a la que se venía dando (la movilidad geográfica funcional del trabajador, el despido, etc.) o justificar la adopción de medidas excepcionales frente a las reglas generales (la celebración de contratos temporales).

↳ **2.3.15 PRINCIPIO ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:**

Es una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la



personalidad.

La estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado con el principio de seguridad y por otro lado, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo. Es decir que este principio se sustenta en que nadie puede ser despedido injustificadamente.

Los anteriores principios establecidos son aquellos en los que se basa el Derecho Laboral o del Trabajo, todos y cada uno de ellos son muy importantes para que se cumpla a cabalidad una exitosa relación laboral entre los trabajadores y los patronos; pero no se puede dejar a un lado el principal eje de esta investigación y se refiere al de **LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.**

2.3.16 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES:

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

En otras palabras se tienen por no escritas en las que se debe pactarse la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

El principio de irrenunciabilidad es de suma importancia ya que se encarga de velar por el estricto cumplimiento de todos y cada uno de aquellos derechos que le corresponden por Ley a los trabajadores, derechos constitucionales que se encuentran consagrados tanto en leyes primarias como secundarias.

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida de la



inscripción en un registro correspondiente, que en el caso de El Salvador es el Registro de Organización social del Ministerio de trabajo y Prevención Social.

Se manifiesta que el principio de irrenunciabilidad es un derecho Constitucional, esto porque así se encuentra regulado en la Constitución de la Republica, en el artículo 52, que reza de la siguiente manera:

“Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables”

Es por ello que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan consagrados o reconocidos en las normas legales nacionales como internacionales y en los convenios colectivos.

Así por ejemplo los trabajadores no pueden renunciar a los siguientes derechos que por ley les corresponden:

- ✓ Vacaciones retribuidas
- ✓ Salario
- ✓ Aguinaldo
- ✓ Periodos de descanso
- ✓ Indemnización, etc

Según lo establecido en este principio se puede observar a simple vista que se encarga de proteger los intereses de los trabajadores, amparando los derechos que les corresponden; pero en realidad en la actualidad lastimosamente se rompe con este esquema, vulnerando en muchos casos la propia ley, así como los convenios y tratados internacionales que regulan sobre este principio en mención.

El derecho del trabajo parte del presupuesto de que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación, por ignorancia o por la desigualdad jurídico-económica existente con la otra parte. Este principio procura evitar que la necesidad se vuelque contra el trabajador mismo.



Las leyes laborales son de Orden Publico e imponen un piso mínimo a la relación laboral y las partes no pueden pactar en contrario. Lo pactado por debajo de las normas imperativas NO TIENE VALIDEZ, es inoponible al trabajador y sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar.

Los seres humanos a lo largo de su devenir histórico han planteado y exigido el cumplimiento y reconocimiento de ciertos derechos que garanticen su desarrollo dentro del grupo y a los que se les denomina Derechos Humanos.

Y aunque la legislación costarricense establece el criterio de irrenunciabilidad a gran parte de los derechos de los individuos es sobre el respeto a los derechos humanos, es indispensable para lograr una existencia acorde con la dignidad de las personas y una conciencia humana sólida, basados en los principios de Libertad, Igualdad y Justicia.

2.3.17 LOS DERECHOS HUMANOS EN RELACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Siendo todo aquello que se necesitan para vivir dignamente, es decir, todo lo que las personas y colectivos requieren para desarrollarse plenamente, como una buena alimentación, educación, salud, empleo, un medio ambiente sano, respeto a la integridad física y psicológica, libertad de expresión, de religión, de tránsito y muchas cosas más. Representan además, instrumentos que promueven el respeto a la dignidad humana, a través de la exigencia de la satisfacción de dichas necesidades.

2.3.18 Las principales características que se les atribuyen son:



Inherentes: Porque son innatos a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacemos con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.



✓

Universales: Por cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial.

✓ **Absolutos:** Porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.

✓

Inalienables: Por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciar a los mismos, bajo ningún título.

✓

Inviolables: Porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.

✓

Imprescriptibles: Porque no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.

✓

Indisolubles: Porque forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser ejercidos en su contenido esencial, al tener igual grado de importancia

✓

Indivisibles: Porque no tiene jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

✓

Irreversibles: Porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la



categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.

✓

Progresivos: Porque dado el carácter evolutivo de los derechos, en la historia de la humanidad, es posible que en el futuro se extienda la categoría de derecho humano a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se vean como necesarios a la dignidad humana y, por tanto, inherentes a toda persona.

2.3.19 Problemas que se presentan con la irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad de los derechos ha planteado una serie de teorías en cuanto a su aplicación en diversas situaciones, como:

a) Titular de los derechos renunciados: la irrenunciabilidad ha sido consagrada exclusivamente en favor del trabajador, con la finalidad de evitar que su situación de debilidad económica lo impulse a renunciar o aceptar limitaciones en los derechos que le son otorgados, a fin de mantener u obtener un empleo.

b) Naturaleza de la Norma a renunciar: No todas las normas en principio son irrenunciables. Vistos los diferentes tipos de normas que pueden regular una relación laboral.

Son renunciables los derechos adquiridos mediante resoluciones

1. Tipos de Derechos:

a) Derechos Adquiridos: Por jurisprudencia constante no se puede renunciar. Ej. Aceptación de una suma inferior al salario devengado. Cuando hay una sustitución patronal en el Artículo 6 del Código de Trabajo, esto indica que no se le pagara menos al empleado.



b) Derechos Ciertos no incorporados: al patrimonio: Pueden renunciarse siempre y cuando no sean afectados los derechos consagrados en el Orden Público Laboral. En la realidad no se trata de una renuncia a los derechos sino que se trata de una modificación de mutuo acuerdo a las condiciones pactadas en la relación laboral.

Todos los principios del Derecho Laboral son de suma importancia ya que han sido creados para regir y ser los rectores del Derecho Laboral, pero los de más trascendencia son los principios protectorios y el de irrenunciabilidad, ya que son los que con más notoriedad buscan proteger y velar en todo momento por los intereses o derechos de los empleados.

2.3.20 LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS INRENUNCIABLES EN MATERIA LABORAL

En nuestro país esta realidad está muy reducida, porque los trabajadores se someten al patrono por la necesidad que presentan, por la escases de empleos, para mantener el trabajo, para solventar algunos gastos básicos, por la falta de conocimientos a los derechos que se poseen, y por tantos factores que hacen que el sector trabajador renuncie a los derechos que les corresponden.

Tal es así, que el sector trabajador se ve vulnerado, no miden el riesgo que toman al renunciar a los mínimos derechos que el código de trabajo retoma; los derechos no solo son vulnerados por los patronos, sino también por el gobierno, que no vela por los intereses de del trabajador, sino que se presta para que el capital valga más que la mano de obra.

La gran mayoría de la sociedad se compone por sector trabajador, es por ello que se necesitan más atención a la vulneración e injusticia a que se prestan por la necesidad que se tiene que recibir una miseria por sus labores.

2.3.20. A) DERECHOS INDIVIDUALES:



- ✓ **SALARIOS**
- ✓ **JORNADAS DE TRABAJO**
- ✓ **DESCANSOS SEMANALES**
- ✓ **VACACIONES**
- ✓ **ASUETOS**
- ✓ **AGUINALDO**

2.3.20. A) 1. SALARIO

Es la retribución que percibe el trabajador a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo; considerando al salario como la retribución en dinero por los servicios que presta en virtud del trabajo.

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

2.3.20. A) 1.1 LAS FORMAS DE PAGO:



El medio que se utiliza para el pago del salario tiene que hacerse en moneda de curso legal, es decir que se paga en dinero.

Deberá ser integro, oportuno y personal; el salario debe de pagarse a la persona trabajadora a excepción cuando este no pueda concurrir a recibirlo lo deberá hacer su cónyuge o compañera o compañero de vida nominados en el contrato.

El salario deberá pagarse en lugares ya establecidos por el patrono y acordados por el empleado; además el pago del salario no se podrá hacer en lugares como centros de vicios, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de ventas al por menor excepto cuando el empleado realice sus labores en algunos de estos.

El salario deberá de pagarse por:

- A. **Por Unidad de Tiempo:** Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
- B. **Por unidad de Obra:** Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas y la calidad de la obra
- C. **Por sistema mixto:** cuando se paga de acuerdo al trabajo realizado por el trabajador
- D. **Por tarea:** es cuando se paga por la cantidad convenida que debe realizar el trabajador.
- E. **Por comisión:** cuando se le paga al trabajador un porcentaje por lo realizado.
- F. **A destajo, por ajuste o precio alzado:** cuando se trabaja no midiendo tiempo que se tarde en ejecutar la realización de obra.

2.3.20. A) 1.2 IMPORTANCIA DE LOS SALARIOS

El salario es el centro de intercambio entre las personas, de una equivalencia entre los derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el patrono..



El salario se constituye un elemento trascendental en la vida del trabajador, ya que su esfuerzo se ve reflejado en el dinero que le pagan, aunque la mayoría de las veces no es lo merecido y justo por su labor.

Con la remuneración que recibe el trabajador mantiene a su familia y este debería cubrir sus necesidades y de su hogar, en realidad esto no es así, porque los trabajadores ganan un sueldo que no les cubre ni las necesidades básicas ni de ellos ni las de su familia, porque la gran parte del sector trabajador perciben un sueldo que se llama MINIMO, porque las empresas o empleadores pagan en base a lo que el gobierno les da; pero en muchos casos, que es la mayoría no se da este salario, y los trabajadores están conscientes que les pagan menos que lo ya establecido.

Aunque EL SALARIO sea un derecho irrenunciable y quizás emitido en un Juicio Apriori no se cumple, por someterse a las exigencias del patrono. En el Artículo 144 del Código de Trabajo y señala que este salario mínimo será suficiente para cubrir las necesidades del hogar del trabajador.

2.3.20. A) 2 JORNADA DE TRABAJO.

Es un derecho muy importante que desde un primer momento se ve vulnerado, porque los empleadores no respetan los horarios de trabajo, ya que les exigen que entren más temprano y que salgan más tarde, y las horas que trabajan de más no son remuneradas por parte del patrono, ni siquiera agradecidas.

La jornada de trabajo según el Artículo 166 del Código de Trabajo que se clasifica:

- ✓ **Diurnas:** que es entre las seis de la mañana y las diecinueve horas del día: a la semana será de cuarenta y cuatro horas. Y cuando se trate de trabajos peligrosos o insalubres la jornada de trabajo no excederá de siete horas al día; semanal serán de treinta y nueve horas.



- ✓ **Nocturnas:** de las diecinueve horas hasta las seis de la mañana del día siguiente; y de treinta y nueve horas semanales. Al tratarse de trabajos

Peligrosos o insalubres serán de seis horas diarias; treinta y seis horas semanales.

La jornada de trabajo ordinario máxima es de ocho horas diarias, cuarenta y cuatro horas semanales, ocho horas de lunes a viernes y cuatro el sábado y que si trabajan en exceso se les tiene que pagar en concepto de horas extras.

Cuando laboran en la noche la jornada se compone de siete horas, de lunes a viernes y cuatro el sábado, pero como ya lo mencione esto en la realidad no es así, porque se exceden de estos horarios y los empleados no tienen ninguna compensación, y los empleados se someten porque tiene que mantener su trabajo para poder satisfacer sus necesidades y los de su grupo familiar.

2.3.20. A) 3 DESCANSO SEMANAL

Es obligatorio para los empleadores darles un día a la semana para que el empleado descanse de su semana de trabajo.

Este día de descanso puede ser el domingo pero también se puede otorgar en otro día de la semana, según como se haya pactado al momento de que se da un contrato de trabajo ya sea verbal o escrito Artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

Es importante que se tenga en claro que el día que se da de descanso será remunerado como que si estuviera trabajando ese día, y que si se le pide al trabajador laborar ese día, se tendrá que pagar un recargo del cincuenta por ciento del salario normal, por las horas que trabaje y al llamado descanso compensatorio, en la misma semana, esto de acuerdo al Artículo 175 del Código de Trabajo.



2.3.20. A) 4 VACACIONES

Se deben dar las vacaciones a los trabajadores que han trabajado durante un año continuo en la misma empresa, o bajo la dependencia de un mismo patrono.

Durante quince días, si en los días de vacaciones caen días de asuetos estos no prolongaran las vacaciones. Las vacaciones deben ser remuneradas, y otorgadas a cabalidad. Artículo 177 del Código de Trabajo.

2.3.20. A) 5 DIAS DE ASUETO

Los días de asuetos son los siguientes:

- ✓ Primero de enero
- ✓ Jueves, viernes y sábado de la semana santa
- ✓ Primero de mayo
- ✓ Seis de agosto
- ✓ Quince de septiembre
- ✓ Dos de noviembre
- ✓ Veinticinco de diciembre
- ✓ Tres y cinco de agosto en san salvador, y en el resto del país el día principal de la festividad.

Estos días de asuetos se le tendrán que dar al empleado, pero en la realidad es muy común que no se los dan, y los empleados aceptan esto. Si el patrono quiere que el trabajador labore ese día, debe consensuarlo con este, lo que en la realidad no se da, ya que si el trabajador se niega de seguro lo despiden.

2.3.20. A) 6 AGUINALDO



El aguinaldo es una prima que el patrono está obligado a pagar al trabajador al final del año y se hace de acuerdo al tiempo de servicio, si el trabajador no ha cumplido el año deberá cancelarse de manera proporcional.

2.3.20. B) DERECHOS COLECTIVOS

Se refiere al derecho que obtienen los trabajadores a ser protegidos de los ataques a sus interés e identidad como grupo; los derechos colectivos implican también la protección del individuo, pero no aislado, sino como miembro de colectividades, se afirman que en realidad se protege no al conjunto, sino al individuo como miembro del grupo, pero en realidad lo que se reclama no es el interés individual sino el interés de todo el conjunto de pertenencia, que se ve en su conjunto agraviado.

2.3.20. B) 1 CARACTERISTICAS DEL DERECHO COLECTIVO

- ✓ Es un derecho que atañe a los grupos sociales, en consecuencia es un haz de garantías en defensa de grupos obreros.
- ✓ Constituyendo un correctivo de la situación de debilidad del trabajador, económicamente hablando, frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones.
- ✓ Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.
- ✓ Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los contratos y convenios colectivos del trabajo.



- ✓ Siendo una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, en consecuencia carecen también de fuerza frente al Estado.
- ✓ Se convierte el derecho del trabajo en tres instituciones que son: **sindicato, negociación colectiva y huelga**; que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia.
- ✓ El Derecho Sindical se integra por tres centros de imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos
- ✓ Tratándose de tres pilares básicos al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente e impide el funcionamiento del sistema. Deben entonces existir y funcionar coordinadamente.

Este derecho es uno de los más importantes porque funciona alrededor del trabajador, es decir que el empleado se reúne para formar grupos que velen por los intereses de la colectividad, y así proteger los mínimos derechos que les corresponden, pero en la realidad aunque exista un derecho colectivo que su finalidad sea cuidar por sus intereses del trabajador, no siempre se lleva a cabo por el miedo que incita el empleador a sus trabajadores.

Aunque sea un derecho que como trabajador se obtiene, se tiene que respetar y no renunciar a ello, muchas o la mayoría de las veces se deja del lado por el temor a perder su trabajo.

En la actualidad aunque existan sindicatos formados para proteger los intereses del sector trabajador, siempre existe una coacción por parte del empleador para



que el empleado no exija los derechos irrenunciables que les corresponden. Y se estaba dando discriminación de trabajador por su condición de sindicato, lo que llevo al estado de tipificar como delito.

2.3.20. C) PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL

Todo patrono que no inscribe a sus trabajadores al sistema del seguro social, responderá por los riesgos profesionales que está expuesto y que de conformidad a la ley son:

2.3.20. C) 1 PRESTACIONES INMEDIATAS A CARGO DEL PATRONO

2.3.20. C) 1.1 PRESTACIONES POR ENFERMEDAD

Durante la enfermedad del empleado, el patrono está en la obligación de pagar el setenta y cinco por ciento del salario devengado; pero si la enfermedad se ocasionada por culpa grave imputada al trabajador esta no será a cargo del patrono.

Para que el patrono, durante la enfermedad deberá regirse por las siguientes categorías:

PRIMERA CATEGORIA: le da derecho al empleado a que el patrono le pague el sesenta y cinco por ciento del salario básico por sesenta días si el trabajador tiene un año o más de trabajar a cargo del patrono.

SEGUNDA CATEGORIA: se le pagara por cuarenta días al trabajador que tenga menos de un año pero más de cinco meses los sesenta y cinco por ciento del salario básico.

TERCERA CATEGORIA: menos de cinco meses y más de un mes de estar al servicio del patrono tendrá derecho que le pague el setenta y cinco por ciento del salario básico por veinte días.



Aunque este beneficio este amparado por el código de Trabajo en la realidad no es así, porque muchos trabajadores al momento de estar enfermos pierden su trabajo, porque al patrono ya no le funciona como antes, ni está dispuesto a pagar por nada, es decir, que no está en la disposición de seguirle pagando al trabajador por estar en la casa.

Y muchos empleados siguen trabajando, aunque estén enfermos por no perder su trabajo, es aquí donde renuncian a un que esta otorgado y que tienen que hacer valer por el bienestar de su salud.

2.3.20. C) 1.2 PRESTACION POR MATERNIDAD.

Este es otro derecho, que como trabajadoras tienen, al momento de estar en estado de embarazo. Si bien no encaja en los riesgos de trabajo la ley lo contempla.

La prestación por maternidad se trata de un subsidio equivalente al setenta y cinco por ciento del salario que devenga, teniendo derecho a doce semanas de descanso, seis de las cuales serán obligatorias después del parto.

Este derecho se ve vulnerado porque a las mujeres embarazadas muchas veces son despedidas y aunque la ley las ampara para que no sean despedidas no le ejercen. También los patronos no les dan las semanas correspondientes porque tienen que seguir trabajando y devengando el sueldo, y muchas mujeres se someten al régimen del patrono porque no quieren perder el trabajo porque ya tienen una boca que alimentar.

Además tienen derecho a que se le dé un tiempo para que amamante a su bebe de una hora diaria. Este es otro derecho que en la realidad no se cumple por temor a que detrás del puesto que ellas tienen hay diez más esperando la oportunidad de trabajo.



2.3.20. C) 1.3 AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.

El patrono está en la obligación de ayuda y de pagar a la persona que dependía económicamente del fallecido un equivalente al sesenta y cinco por ciento del salario devengado, pero en ningún caso este pago podrá ser menos de doscientos cincuenta colones o su equivalente en dólares.

2.3.20. C) 1.3.1 SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

El patrono está en la obligación adoptar medidas de higiene y crear el espacio adecuado para que los empleados estén en un lugar limpio para no adquirir ninguna enfermedad.

- ✓ **HIGIENE:** Conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

El trabajador y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente *preventivo*, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen, del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Objetivos:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos



- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones
- Mantener la salud de los trabajadores
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

SEGURIDAD: Conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.

El programa debe ser establecido mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo.

Y aunque estos se deben de dar por parte de patrón muchas veces no las cumplen, y los empleados no las exigen.

2.3.20. C) 1.3.2 RIESGOS PROFESIONALES.

El trabajo constituye una actividad que puede ser peligrosa en la medida que el proceso de producción de los bienes y servicios exige una relación de la persona con los elementos objeto de transformación, con la tecnología y con los modelos de organización del trabajo que se utilizan.

Existen situaciones de riesgo en los puestos de trabajo como la tecnificación de la actividad laboral que da lugar a la aparición de máquinas con más variadas funciones, sustancias químicas, fuentes de energía diversas, etc.



La posición desde la que el trabajador se relaciona con los factores de riesgo es peculiar, el trabajador está en una relación de dependencia con respecto al empresario que es quién marca las pautas de la organización del proceso productivo y de la organización del trabajo.

Los riesgos de trabajo están constituidos por:

2.3.20. C) 1.3.3 LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES ARTICULO 319 DEL CODIGO DE TRABAJO.

Son causa de diversos contaminantes que pueden ser: Físicos, como el ruido, vibración, calor o frío y radiación; químicos, como aerosoles, gases y sólidos (polvo y fibras). Los hay también biológicos, pero ese campo le compete al médico.

Existen ciertas características que identifican una enfermedad profesional. Por ejemplo, con por causas físicas, químicas o biológicas; son de aparición lenta y; muchas veces son irreversibles.

Las enfermedades las hay de varios tipos: agudas, en las cuales la persona se expone poco tiempo pero intensamente; crónicas, son exposiciones prolongadas pero menos intensas; y, malignas, las cuales provocan cáncer.

El ruido, aparte de afectar la audición, puede afectar el cerebro y el sistema cardiovascular. Dentro de las enfermedades ocasionadas por el ruido está el Tinnitus, la cual produce sonidos falsos.

En la agricultura se trabaja con químicos que pueden dañar la salud tal como los pesticidas, que a pesar de ayudar a reducir las plagas son tóxicas, que pueden ir desde provocar simples vómitos y diarreas, hasta llegar a un cáncer, o la misma muerte.



2.3.20. C) 1.3.4 LOS ACCIDENTES DE TRABAJO ARTICULO 317 DEL CODIGO DE TRABAJO.

Son toda lesión funcional y corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior que causan muerte, pérdida o reducción, permanente o temporaria, de la capacidad de trabajo.

Los riesgos siempre existen en cualquier lugar y se pueden dar sin causa ninguna, y aunque el patrono está en la obligación de ayudar a su trabajador, hay muchas ocasiones que no es así; ya que el patrono busca la manera de evadir su responsabilidad.



CAPITULO III



3. MARCO JURIDICO

3.1 LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES O INDIVIDUALES:

“Son un conjunto de declaraciones, medios y recursos con que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentales que se les reconocen” (DICCIONARIO JURIDICO DE GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES (PAG 194) EDICIÓN ACTUALIZADA, CORREGIDA Y AUMENTADA POR Guillermo Cabanellas de las cuevas)

Respalda una serie de garantías que como persona humana se tiene, principalmente aquellos derechos que como trabajador se posee, ya que merecen la protección por ser un sector débil.

Las garantías reconocidas en la Constitución de la República vela por los derechos principalmente en el **ARTÍCULO 3** reconoce un principio jurídico de igualdad y no discriminación; es decir que todos tienen derecho a ser tratados en iguales condiciones, a devengar un salario de igual manera para hombres y mujeres.

Reconocidos por la ley a no ser discriminados por poseer menos capital que aquellos que pueden pagar la ley a su favor; persiguiendo una sociedad donde haya una justicia social y bien común.

En el **ARTÍCULO 37** de dicho cuerpo legal reconoce que el trabajo es una función social y que goza de la protección del Estado, ya que trasciende en beneficio de la sociedad, además se devenga un salario equivalente a el esfuerzo obtenido del trabajo pero también tiene derecho a otros beneficios que se ampara el **CODIGO DE TRABAJO.**



Desde el ARTICULO 38 AL 51 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR reconoce derechos consagrados y ampliados en el CODIGO DE TRABAJO, donde deben ser protegidos y garantizados al trabajador para que no se vea vulnerados; ante las leyes que resguardan los derechos y deberes del patrono existen tantas injusticias a los cuales son expuestos los trabajadores, y aunque existan estas leyes pertinentes en la realidad el trabajador está en desventaja social y económica ante el empleador.

ARTICULO 52.

” Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables”.

El trabajador está imposibilitado de privarse, es prohibición del trabajador de renunciar a sus derechos como protección ante el mismo, aunque por necesidad se ven en la obligación de hacerlo voluntariamente; de las garantías que le otorga la legislación laboral.

Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Aunque en la práctica este ejercicio que es ilegal se ve muy común, ya que el trabajador se somete al empleado muchos factores.

En El Salvador existe una sobre población, que da la pauta a que al revelarse ante los tratos del empleador este tiene la facultad de despedirlo y no darle ningún



beneficio y el trabajador aguanta ya que él sabe que detrás de él puesto que desempeña hay más de diez personas esperando desempeñar la labor.

Y este es uno de tantos motivos por los cuales los trabajadores renuncian y se ven ineficaces los derechos resguardados principalmente por dicha Constitución y por las leyes subsiguientes.

EN EL ARTICULO 144 LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR establece que “Los tratados internacionales celebrados en El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la Republica al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de la constitución.

La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”

TRATADOS INTERNACIONALES: son aquellos acuerdos internacionales celebrados por escrito entre Estados, entre organismos internacionales, o entre estados y organismos internacionales. También son conocidos por convenios, pactos protocolos, convenciones, etc.

Los tratados se convierten en leyes de la Republica firmadas por el gobierno de El Salvador y ratificadas por la Asamblea Legislativa, en consecuencia es obligación en cumplimientos de estos. Prevaleciendo los tratados internacionales sobre las leyes secundarias de El Salvador, solo la Constitución está encima de los tratados internacionales.

3.2 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Teniendo en consideración que el trabajo es de regulación a nivel internacional encontramos disposiciones en la declaración universal de los derechos humanos que vienen a dejar en claro la importancia y la necesidad de protección de este; para lograr evitar la rebelión como única alternativa de mejorar sus condiciones



para lograr obtener un ambiente de relaciones sociales amistosas en el área laboral.

Es necesario traer a mención que dicha declaración contempla la equidad, la igualdad y la prohibición de tratos inhumanos o degradantes, también reconoce la facultad del derecho de acción.

En el artículo 23 de la declaración se reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo además de la protección contra el desempleo.

En el artículo 24 encontramos un derecho mas que es el trabajador tiene derecho a vacaciones así como a un tiempo de descanso.

En el artículo 25 expresa que se tiene derecho a un nivel de vida adecuado en el cual se asegura el bienestar de trabajador y de la familia dicho bienestar se lograra cuando se logre la máxima efectividad de los principios básicos laborales los cuales cada día deben de ir siendo respetados tanto por los patronos como los trabajadores mismos, quienes por temor de perder su empleo los dejan de lado sus derechos asiendo más fácil la vulneración de las garantías mínimas aun cuando se sabe que los derechos son irrenunciables pero puede más la necesidad de llevar el sustento a la mesa en lugar de hacer valer sus derechos.

3.3 PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES.

Buscando y dar mayor respaldo y seguridad a la clase trabajadora en el pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales se establecen disposiciones que buscan el desarrollo de una mejor relación laboral mediante el respeto de los derechos de esta clase queriendo lograr un nivel de vida digno tanto para el trabajador como para aquellos que dependen de él.

En el artículo 7 de dicho pacto se reconoce a toda persona tiene derecho a un trabajo el cual le proporcionara un salario que como mínimo sea para obtener lo



necesario en cuanto a sus necesidades no dejando de lado el objetivo que es una vida digna.

Por otra parte regula que el trabajador, podrá dentro de su trabajo tener la oportunidad de ascender a otro puesto superior, de acuerdo a sus capacidades y así será el salario devengado.

A demás de dar seguridad laboral y establecer que todo trabajador tendrá días de descanso, una jornada de trabajo la cual deberá de ser respetada.

También es importante que se reconozca el derecho de la libre sindicalización, así como la no discriminación por pertenecer a un sindicato.

En el mismo hace responsable al estado de que este es quien debe de crear las medidas como los medios necesarios y efectivos para la protección de sus garantías.

3.4 PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLITICOS

En este cuerpo legal se considera los principios de igualdad, justicia, paz y libertad, que son la base para el respeto de la dignidad humana, esto no es posible lograrlo si no existe un cuerpo normativo efectivo que tome en cuenta la situación en el mercado laboral que es donde se ve una mayor vulnerabilidad debido a la necesidad de un empleo y a la poca demanda de este; siendo esta una de las causas del porque no se obtiene un desarrollo.

En el pacto internacional de los derechos civiles y políticos se da un respaldo a la clase trabajadora Para tener mayor comprensión se tiene:

En el artículo 3 nos establece la igualdad de género. Si aplicamos esto a el área laboral vemos que no se puede hacer diferencia entre una mujer y un hombre que puedan desempeñar un determinado cargo puesto que no se puede hacer ningún tipo de discriminación y para reafirmar lo anterior se respalda en el artículo 14



relacionado con el 26 de dicho pacto donde recalca la igualdad ante los tribunales, esto a su vez se considera en el artículo 3 de la constitución de la república.

Por otra parte se reconoce el derecho de formar sindicatos y de pertenecer a ellos esto con la única finalidad de lograr un bienestar y la defensa de sus garantías puesto que son los miembros del sindicato los que velaran por los demás trabajadores obteniendo así un parámetro de la conducta para lograr una armonía social evitando el abuso de cualquier forma.

Esta tarea no es simple puesto que cada día aumenta el número de ofertantes de mano de obra y con ello el temor de perder el empleo por hacer valer sus derechos quedándose en silencio y no haciendo uso de los mecanismos legales para obtener una eficacia de los mismos.

3.5 CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES DEL TRABAJADOR.

Reconociendo la fragilidad y su vulnerabilidad de la clase trabajador más que todo en lo concerniente a lo económico puesto que es la que sufre más fuertemente las variantes de la economía y para brindar una seguridad laboral y mayor desarrollo la carta internacional americana de garantías sociales contempla lo que son los derechos mínimos tanto de un plano individual como colectivo ;desde el punto individual tenemos el derecho de un salario , de una jornada de trabajo, vacaciones , días festivos, descanso semanal y estabilidad laboral .

Por otra parte tenemos el punto colectivo entre estos tenemos el derecho de contratación colectiva, el derecho de formar un sindicato y el fuero sindical.

Todo lo que se contempla es con el objeto de obtener la eficacia de las medidas en lo referido a la protección del sector trabajador y la familia reconociendo la inalienabilidad e irrenunciabilidad de ellos dado que son las garantías mínimas que les protegen frente al patrono y es indispensable mencionar que es necesario la



seguridad social considerando a esta como una mera protección frente a riesgos o enfermedades laborales.

La mención de este cuerpo legal y el conocimiento de estas disposiciones contribuyen a establecer de manera más clara los principios y garantías laborales así como la relación con otros cuerpos legales a fin de dar una mayor cobertura y comprensión a lo referente de la protección y los medios dados por los estados para la defensa de los trabajadores

3.6 CONVENIO DE LA OIT N° 12 SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJADOR (AGRICULTURA, 1921)

Este convenio vela por la protección del trabajador agrícola, ya que este es un sector muy vulnerable por la falta de información y de herramientas para saber qué hacer en caso de un accidente que sufra en el lugar de trabajo o en la realización del mismo.

Aunque le da un apoyo poco pero necesario para que no se vea afectado, en la labor de la agricultura, en el país se ha desprotegido por la inconsciencia de los patronos, y por la necesidad que presentan este sector.

Aunque exista una ley y este convenio para proteger a los agricultores en la realidad no existe un apoyo para las personas que sufren algún tipo de accidente y muchos menos un apoyo económico, lo que hacen los empleadores es despedirlos porque ya no devengan bien su salario. Y estos aceptan medidas inadecuadas por la necesidad de seguir en el trabajo.

3.7 CONVENIO DE LA OIT N° 87 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICALIZACION (1948).

Este convenio fue adoptado con el objetivo de proteger el derecho de los trabajadores y también de los empleadores a formar libremente asociaciones que velen por el bienestar de los mismos, en el artículo 2 y 3 señala que estos son



libres de adoptar este derecho y a pertenecer a él, sin ninguna discriminación, también a que pueden elegir la manera de cómo quieren ser tratados y por quien pueden ser representados.

Además el patrono tiene que tener respeto para estos grupos formados por los empleados y no le da el derecho de disolver los sindicatos.

En El Salvador al formar parte de la asociación de un sindicato, es como ser parte de un grupo criminal porque el patrono lo discrimina y lo ficha para que no le den trabajo en otro lugar.

Entonces los trabajadores no forman parte de los sindicatos ya que tiene temor a ya no ser contratados por ninguna empresa o lugar de trabajo.

Renunciando a este derecho que es muy importante para velar en colectividad por derechos que se tienen pero que esta siento vulnerados no solo por el patrono sino que trabajador da la pauta para que no se les respeten ya que estos presentan una innumerabilidad de necesidades.

3.8 CONVENIO DE LA OIT N° 100. SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION (1951)

Este convenio busca la igualdad de remuneración por la mano de obra ya sea masculina o femenina, no importa de qué sexo sea para poder devengar un salario digno, y necesario para la obtención de sus necesidades, y que no por el hecho de ser mujer se debe discriminar, si tiene la misma capacidad que el hombre.

Es necesario demarcar que en el empleo donde se desempeñen de la misma manera ya sea hombre o mujer; la mujer no se debe ver con menos capacidad para desarrollar un trabajo y así debe de ser remunerado su salario de la misma manera que se le paga al hombre.



Permite que no sea vulnerada la mujer, aunque en la realidad no es como se pinta, ya que muchos patronos no contratan mujeres, por el hecho que ellos creen que no se pueden desarrollar como el hombre, pero también la mujer tiene la capacidad de hacer trabajos que desempeña el hombre.

Las mujeres muchas veces renuncian al derecho que tiene de ser tratadas de manera igual, ya que por el hecho de ser del sexo femenino muchas veces son discriminadas y tratadas como que no tiene capacidad, además ellas mismas renuncian a un salario digno por la necesidad de conservación del trabajo.

3.9 CONVENIO DE LA OIT N° 111 SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION)

El Convenio 111, celebrado el veinticinco de junio de 1958 en la ciudad de Ginebra Suiza, hace alusión a la discriminación que se da en los empleos y ocupaciones.

De tal forma se considera la discriminación como una clara violación a los Derechos del ser humano.

Este convenio trata de regular que todas las personas trabajadoras poseen los mismos derechos que les corresponden por ministerio de ley y que no pueden existir preferencias entre algunos de ellos, todos deben de tener un trato igual, sin discriminación alguna de color, sexo, religión, ideología política, etc. **(Art.1)**.

Todo lo anterior implica que los empleados tienen por igual: beneficios, deberes y derechos **(Art.2)** no pudiendo renunciar a ellos por ninguna expresión de discriminación que sufran en sus empleos, con esto se resalta de manera muy importante el principio de Irrenunciabilidad de Derechos, ya que este es un principio que está presente en todas las leyes, tratados y convenios ratificados en materia laboral.

Se establece que cualquier sinónimo de discriminación existente entre los empleados pueden ser denunciados.



3.10 CONVENIO DE LA OIT N° 135 SOBRE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS

Convenio celebrado y adoptado en la ciudad de Ginebra, Suiza el veintidós de junio de mil novecientos setenta.

Este Convenio regula todo lo relacionado a la fijación y aplicación de aquel derecho sumamente importante que poseen todos los trabajadores y del cual no pueden renunciar, este es el derecho a un salario mínimo.

Entendiéndose por el aquel salario por debajo del cual el trabajador no alcanza a cubrir sus necesidades y las de su familia, y que por eso la ley exige que se retribuya al trabajador ese mínimo.

(Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales. Osorio Manuel).

De lo anterior se puede establecer que el salario es aquel mínimo vital para poder satisfacer las necesidades elementales del trabajador y su familia, este debe ser aplicado para todos los grupos de trabajadores (**Art.1**).

Pero este salario debe de acoplarse al costo de vida actual (**Art.3**); a

sí mismo es responsabilidad de los patronos la aplicación de estos salarios para con los trabajadores y no pueden ser reducidos (**Art.2**) de lo contrario pueden incurrir en responsabilidad penal.

El salario mínimo es un derecho constitucional y amparado por la legislación laboral, al cual no pueden renunciar los trabajadores,

Ya que con él pueden alcanzar a cubrir las necesidades fundamentales de él y su familia.



3.11 CONVENIO DE LA OIT N° 155. SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

El Salvador ratificó este convenio en 1981; tal convenio busca que los trabajadores que se desempeñan en su lugar de trabajo no estén expuestos a tener riesgos, es decir que el empleador está en la obligación a sus trabajadores en un lugar adecuado y limpio.

El trabajador debe desempeñar sus labores adecuadas y acordes para su bienestar, donde no sufra problemas de seguridad, es decir que al trabajar en una empresa o lugar donde existen máquinas peligrosas, el patrono deberá poner carteles de advertencia.

También deberá velar por la salud de los trabajadores, donde estos tengan lugares adecuados para no contraer enfermedades por bacterias o por contener sus necesidades fisiológicas.

Aunque este convenio le da el respaldo a los trabajadores a que el patrono debe de poner más atención a las necesidades de ellos.

En El Salvador esto se ve vulnerado ya que el mismo trabajador renuncia a estas medidas por la necesidad de devengar un salario que aunque no le alcance para su bienestar y el de su familia.

El empleado se expone a trabajar en lugares no adecuados y a contraer enfermedades que a la larga estas no serán cubiertas por los patronos.



3.12 CONVENIO DE LA OIT N° 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Convenio adoptado en Ginebra el veintitrés de junio de mil novecientos ochenta y uno, hace referencia a la igualdad de responsabilidades familiares de hombres y mujeres trabajadores sin distinción de género.

Siendo el trabajo la principal fuente de ingresos de las familias y un derecho al que todas las personas pueden optar, y este tiene que ser retribuido con un salario que le permita a los trabajadores poder cumplir con las responsabilidades familiares que cada uno posee; se convierten en derechos que no pueden ser renunciados por los empleados, ya que con ellos tienen que subsistir ellos y sus familias.

De tal forma este convenio se aplica a todas las personas que laboran y que tienen responsabilidades familiares a su cargo **(Art.1)** con la finalidad de protegerlos a ellos (trabajadores y familia) y no dejándolos desamparados en ningún momento, con esto se recalca la función social que cumple el Derecho del Trabajo; y corresponde a todos los sectores de empleados **(Art.2)**.

Así mismo se pretende que las personas hagan uso del derecho que tienen a poder elegir un trabajo y este tiene que ser de forma libre y no puede privarse a las personas del **(Arts.3 y 4)**; ni ellas pueden renunciar a este derecho que les permite satisfacer sus necesidades elementales y las de sus familiares que tenga a su cargo.

Es por esta razón que la responsabilidad familiar bajo ninguna circunstancia puede justificarse como renuncia al derecho de trabajar y por ende ponerle fin a la relación laboral existente **(Art.8)**.

Considerando la necesidad de mantener con salud al trabajador y a su familia, y que este cuente con un apoyo al momento de sufrir un accidente o enfermedad la ley manda que el patrono deba asegurar a sus trabajadores esto según el artículo 3 de la ley del seguro social.



Así como encontramos disposiciones que favorecen al trabajador hay otras que norman la conducta de este como ejemplo el artículo 50 que establece que si la enfermedad sufrida fuere causada por el asegurado solo tendrá derecho a la asistencia médica necesaria esto ya que hay trabajadores que aunque parezca ilógico son ellos los causantes de dicha enfermedad por ejemplo el de no usar el equipo dado para desempeñar el trabajo para el que fue contratado .por otra parte encontramos que la ley regula los riesgos profesionales en el artículo 53 relacionado.

Con el articulo 322y 323 del código de trabajo pero es importante señalar que en este artículo (323)se da una exoneración de responsabilidad al patrono y es si la incapacidad fuere temporal y que el trabajador se negare de recibir tratamiento claro esto sin justa causa , esto es visto desde el punto de responsabilidad es necesario ver el trasfondo de esto y es que muchas veces los trabajadores por falta de conocimiento y de valor prefieren negarse a tratamientos por pensar que alguien más será contratado para desempeñar su cargo y que el pasara a ser desempleado ;teniendo encuesta esto tomamos a bien mencionar que no siempre se cumple la finalidad con que se creó dicha ley .

En el artículo 42 de la Constitución se establece que toda mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo esto se respalda tanto en el código de trabajo en el artículo 309 y en la ley del seguro en el artículo 59.

Estas disposiciones protege a la mujer ya que le garantizan el apoyo económico como la seguridad de que mantendrá su empleo .En este cuerpo legal también se regula de los beneficios por vejez y es que es justo que después de haber dado su fuerza de trabajo el trabajador cuente con una pensión en su tiempo de vejez esto lo encontramos en el artículo 65 de la ley del seguro.

Hay que tener en cuenta que para estar saludable la mejor forma es estar pendiente de ella y en articulo 71 nos da que el instituto brindara medicina



preventiva al asegurado y a los que de él dependan pero si el asegurado fallese se dará una cuota única para los gastos del sepelio y dará pensión a los que del dependían artículos 66 y 67 de la ley. Como podemos ver las leyes existen solo queda hacerlas del conocimiento de la clase trabajadora y más que eso el vencer el temor de hacer valer sus derecho frente al patrono y que el instituto cumpla el fin para el cual se creó

3.13 LEY DE PROTECCION INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (LEPINA)

Esta ley en todo su contenido trata de lo relacionado a los niños y adolescentes, vela por el estricto cumplimiento de todos y cada uno de los Derechos que les corresponden como persona humana, a fin de que no les sean vulnerados ninguno de ellos.

En relativo a materia de Trabajo de menores, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia es muy clara al establecer los parámetros sobre los cuales debe versar la contratación de menores de edad dentro de trabajos que sean decentes.

De tal forma se regula que podrán ejercer o realizar actividades laborales todos los adolescentes cuya edad mínima para trabajar sea de catorce años **(Art. 59)**.

Quedando así prohibido toda clase de trabajos en menores cuya edad sea inferior a la adecuada para entrar a la mundo de las labores, así mismo estos trabajos bajo ningún motivo deben entorpecer la educación de los menores de edad, ya que de ellos depende el futuro del país.

Los adolescentes que desean y cumplen los todos los requisitos para trabajar ya sea en el sector formal e informal del trabajo, serán siempre protegidos por esta ley y las leyes laborales del país, esto con el fin único de hacer valer los derechos de los trabajadores; y para el caso con mucho más énfasis en hacer cumplir con los derechos de los niños y adolescentes; de tal forma los adolescentes



trabajadores gozarán de los mismos derechos y beneficios que les corresponden a las personas mayores de dieciocho años de edad (**Art. 63**).

Es por ello que los adolescentes que trabajan, también hacen uso de aquel principio Constitucional y rector en materia de trabajo, denominado **PRINCIPIO DE IRENINCIABILIDAD DE DERECHOS**.

Las personas adolescentes trabajadoras, gozaran de un salario, aguinaldo, vacaciones remuneradas, indemnización, jornada laboral que en ningún momento podrá exceder de seis horas diarias de trabajo ni de treinta y cuatro horas a la semana (**Art.60**), tienen un espacio adecuado para continuar con sus estudios, realización de un examen médico por lo menos una vez al año.

Todos estos derechos antes mencionados, corresponden a los adolescentes trabajadores y bajo ningún motivo y circunstancia podrán ser renunciados por ellos, ya que gozan con el respaldo de esta ley (LEPINA), la Constitución de la Republica, Código de Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales ratificados por El Salvador en materia de trabajo de menores de edad.

3.14 CODIGO DE TRABAJO.

Conscientes de la necesidad de tener un cuerpo legal que proteja al trabajador salvadoreño, por tal razón, se creó el código de trabajo con el fin de armonizar la relación laboral entre patrono y empleado, resguardando los derechos de los trabajadores los cuales son irrenunciables esto lo afirmamos con la base a la Constitución de la República de El Salvador.

Y lo retoma el código en su artículo 30 en el ordinal 11 en el cual determina que no son irrenunciables al establecer que no se podrá ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente, tienda a restringir los derechos que este código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores.



Es importante realizar el estudio de dicho código ya que en él, se toman derechos contemplados a nivel internacional como lo son el derecho a un salario, a una jornada de trabajo, a la no discriminación, a vacaciones, a un descanso semanal entre otros; todo estos derechos son los que protegen al trabajador y con ello a la familia salvadoreña con el fin de dar una vida digna y con mira a un desarrollo integral de el país mismo.

En definitiva el principio de irrenunciabilidad tiene como único fin el resguardo de las garantías del trabajador frente al patrono.

Aunque es preocupante su eficacia dado que la clase trabajadora, se preocupa por tener un empleo a pesar que en este no se respeten sus derechos como lo establece el orden jurídico vigente.

Podremos hablar que se cumple el fin del derecho laboral cuando el trabajador llegue a obtener una vida digna en realidad.

3.14.1 SALARIO

En nuestro Código de Trabajo se encuentra que todo empleado tiene derecho a un salario según el Artículo 119 lo cual es una retribución de dinero por los servicios prestados en virtud a un contrato laboral, ya que es con el que sufraga las necesidades básicas.

En el Artículo 120 establece que se deberá pagar en moneda de curso legal, también el Artículo 155 nos señala el modo de fijar el salario, que deberá ser de acuerdo a la realidad de la sociedad y las necesidades que existan, en otras palabras este tendrán que ser suficiente para lograr una vida digna.

3.14.2 JORNADA DE TRABAJO.

Se debe entender que el trabajador no estará todo el tiempo a disposición del patrono, en el Artículo 166, que dicha jornada se divide en diurna y nocturna así también y también se establece un horario de trabajo, con la finalidad de no dejar indefenso al trabajador.



Y al trabajar horas extras se hará un cargo del cinco por ciento del salario Artículo 169.

3.14.3 DESCANSOSEMANAL

El trabajador tiene derecho a un día de descanso, Artículo 171, se sugiere que sea el día de descanso el domingo pero se puede pactar lo contrario Artículo 173.

3.14.4 VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Todo trabajador tiene derecho a quince días de vacaciones en recompensa de haber trabajado un año continuo bajo la subordinación de un mismo patrono, se hará con el treinta por ciento del salario ordinario Artículo 177.

3.14.5 DIAS DE ASUETO.

Se remuneraran los días que sean de asueto, En el Artículo 190, y si no se puede dar estos días el patrono está obligado a pagar Artículo 192.

3.14.6 AGUINALDO.

Es considerado como una prima que el patrono está obligado a dar siempre y cuando se haya trabajado durante un año continuo, Artículo 196, y cuando no tenga el año completo se hará proporcionalmente.



CAPITULO IV



4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1 METODO DE ESTUDIO

En el presente trabajo, el Método de Investigación que se utilizara es el cualitativo, ya que es aquel que se apega a las interpretaciones y posteriores aplicaciones por parte de los encargados de hacer cumplir las correctas normas del Derecho Laboral y de todo lo relacionado a su ámbito de aplicabilidad.

La investigación aquí plasmada es única y exclusivamente de carácter cualitativo, ya que no cabe el poder aplicar la investigación cuantitativa, porque lo correcto es poder conocer los resultados de cuan superficial o profunda es la Efectividad que tiene el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador en El Salvador.

El análisis o explicación, girara entorno a lo estipulado por el legislador de la norma laboral, y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe velar por el estricto cumplimiento del Principio de Irrenunciabilidad en materia de trabajo en las empresas de la Ciudad de Santa Ana.

Todo lo anterior con el objetivo de investigar si es correcta y efectiva la aplicabilidad de este principio; resultados que se obtendrán por medio de una serie de interrogantes que se realizarán a través de encuestas y entrevistas entre las partes existentes en la relación laboral.

De tal manera se puede establecer que es el Método de investigación cualitativo es el más fiable para la investigación que se ha realizado.

M A R I A J O S E R U B I O Y J E S Ú S V A R A S: El análisis de la realidad, en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación, Editorial CCS, Madrid, 1987, p. 239



Una de las características más importantes de las técnicas cualitativas de investigación es que procuran captar el sentido que las personas dan a sus actos, a sus ideas, y al mundo que les rodea.

Por lo tanto para recabar la información más exacta se utilizó este método para investigar, apegándose a una realidad social y jurídica, basándose en sistematizar la información encontrada en bibliografía, entrevista y opiniones que se brindaran por personas conocedoras acerca del tema expuesto, siendo de carácter interpretativo, que lleva a reflexionar de los problemas prácticos jurídicos en la realidad salvadoreña

4.2 INVESTIGACION CUALITATIVO

Es el procedimiento metodológico, que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados y desde una perspectiva holística pues se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinante el fenómeno.

Requiriendo un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan, tomándose como basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos; Consistiendo en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables.

Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos y no como uno los describe.

Orientada a múltiples campos temáticos definidos por el estudio del mundo social, como un lugar de la producción de la significación y por el conocimiento de la subjetividad de las relaciones sociales, de los valores, actitudes y creencias. En este sentido, la investigación cualitativa interpreta los fenómenos sociales dentro



de la concepción natural, es decir en el propio mundo en el que se presenta, por lo que teorías emergen de estos datos observados.

Desarrollando una visión holística, donde la realidad es una totalidad dinámica, que hace que el conocimiento vaya del todo a las partes y de estas al todo sucesivamente, en un proceso por hermenéutico, es decir de una espiral, donde cada momento de la alternancia supone un nivel de mayor profundidad y comprensión de los fenómenos estudiados

4.3 ENFOQUE METODOLOGICO

Busca coordinar y alcanzar los objetivos propuestos de identificación y formulación preliminar del tema para el progreso de la investigación, insertados dentro del marco del desarrollo socioeconómico integral, enfatizando en fuentes nuevas y renovables de saber y analizándose en áreas consideradas críticas.

Con el fin de no apartarse de los objetivos propuestos, en la medida de lo posible, fijando una serie de puntos de estudio predeterminados y orientando al tema, produciendo diagnósticos generales y proyectos específicos.

El enfoque cualitativo de la investigación es, por su propia naturaleza, dialéctico y sistémico. Desarrollada de una perspectiva, epistemológico que se entiende como el conocimiento aplicado a la investigación y la acción ontológico determinada del concepto de realidad que se va a explorar.

También se utilizó un enfoque de la perspectiva hermenéutico aplicando modelo interpretativo de los textos al ámbito ontológico. Esto no es más que un conjunto heredado de textos, relatos, mitos, narraciones, saberes, creencias que fundamentan el conocimiento de lo que es el mundo y los seres humanos.

Definiendo a la hermenéutica como la ciencia y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se han expresados los pensamiento.



La hermenéutica es un tema fundamental para cualquier estudio acerca de la evolución humana. Así, pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece.

Por otra parte se aplicó la perspectiva etnografía que es el estudio directo de personas o grupos durante un cierto período, utilizando la observación participante o las entrevistas para conocer su comportamiento social, registrando una imagen realista y fiel del grupo estudiado; el trabajo de campo resulta ser una herramienta imprescindible.

La investigación etnográfica pretende revelar los significados que sustentan las acciones e interacciones que constituyen la realidad social del grupo estudiado, observando lo que ocurre y pidiendo explicaciones e interpretaciones sobre las decisiones, acciones y comportamientos; recopilando descripción densa y detallada de sus costumbres, creencias, mitos, genealogías, historia, lenguaje.

Jaime Botello define la etnografía como "el estilo de vida de un grupo de personas acostumbradas a vivir juntas".

4.4 LA FORMULACION DEL OBJETO DE ESTUDIO.

La problemática de la investigación surge a partir de que existen leyes vigentes y activas para la protección de los derechos de los trabajadores, que no están siendo respetadas en la realidad, por el patrón o el mismo trabajador, por la necesidad de subsistencia en este país con una densidad de población muy alta.

Es por ello que se ha tomado a bien realizar la investigación sobre la *"Efectividad del Principio de Irrenunciabilidad en Materia Laboral"*, esto con el fin de poder aportar nuevos conocimientos y estudios sobre este tema tan importante sobre el cual se tiene poca información; así mismo se conocer que tan efectivo es la irrenunciabilidad de derechos en los trabajadores de las empresas de Santa Ana.



Viendo la necesidad de exploración del tema por la vulneración de los trabajadores a los derechos regulados en la legislación Salvadoreña.

Tomando como base, la Constitución de la República de El Salvador, así como tratados o convenio internacionales firmados y ratificados por El Salvador, así como leyes secundarias; que reconocen La Irrenunciabilidad De Los Derechos Laborales.

4.5 UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Fue necesario delimitar el tema de investigación de la siguiente manera:

- ✓ **De Carácter Espacial:** a ejecutar en el Departamento de Santa Ana, específicamente en el Ministerio de Trabajo, Regional de Occidente, abogados de lo laboral,
Y demás instituciones que puedan brindar información necesaria para la ampliar el tema a investigar.

4.6 TIPO DE ESTUDIO.

Durante el proceso de investigación se establecerá:

- ✓ **Descriptivo:** siendo un tipo de metodología a aplicar para deducir un bien o circunstancia que se estará presentando; se aplicara describiendo todas sus dimensiones, en este caso se describe el órgano u objeto a estudiar; a través de este se recopiló la información;
- ✓
- ✓ **El Explicativo:** ya que es considerado en la investigación uno de los factores más resaltantes, porque se explican aspectos de conocimiento total de la teoría; permitiendo que los métodos y técnicas utilizadas para recopilación de información, sea comparada ante la normativa jurídica y la práctica salvadoreña.



4.7 LA EJECUCION DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Esta acción corresponde al comienzo observable de la investigación y tiene lugar mediante el despliegue de una o varias estrategias de contacto con la realidad o las realidades objeto de estudio. En esta etapa se puede ubicar las entrevistas realizadas a diferentes personas para poder medir el conocimiento que tienen sobre el principio de irrenunciabilidad y las garantías laborales, también se puede agregar la vivencia lograda a través del trabajo de campo y la observación participante, entre otras alternativas.

4.8 ESPECIFICACIÓN DEL UNIVERSO DE MUESTRA.

Para una mejor perspectiva y profundidad de la investigación se utilizó la hermenéutica y etnografía, permitiendo de manera más concreta que los investigadores se ubicaran en los hechos y en los lugares donde se ve la vulneración de los trabajadores, conociendo así la problemática planteada, pudiendo así aportar con tal investigación soluciones jurídicas a tal situación, aplicándola a la realidad, es por ello que se realizaron entrevistas, que contribuyen a la investigación de la realidad que aquejan de los trabajadores.

4.9 UNIVERSO

Se encuentra representada por la población o universo que se ha tomado a bien investigar, ya que cuentan con suficiente capacidad y conocimiento sobre el tema que se está investigando, de modo que ayudan a tener un avance progresivo, completo y fehaciente del tema tratado.

Consiste en la selección del tipo de situaciones, eventos, actores, lugares, momentos, y temas que serán abordados en la investigación, teniendo como criterio aquellos que están más ligados con el problema objeto de análisis; para el caso tomar muy en cuenta las opiniones de los trabajadores, abogados litigantes



de lo laboral y delegado del ministerio de trabajo y previsión social, ya que son los que se encuentran más inmersos en este tema.

4.10 LA MUESTRA CUALITATIVA

Esta comprendido por dos profesionales del derecho litigantes en el área laboral, un delegado del ministerio de trabajo y previsión social, abogados que ejercen en lo laboral y dos trabajadores.

Esto principalmente se estará basando en un control, sobre determinadas actividades que realicen para poder determinar la muestra.

- ✓ **Delegados del ministerio de trabajo y previsión social:** son los encargados de velar por el estricto cumplimiento de los deberes y derechos de los trabajadores; así mismo de que se cumpla debidamente con el reglamento interno de trabajo.
- ✓ **Abogados de lo laboral:** son personas cultas en esta área ya que es la rama del derecho sobre la cual litigan, y que día con día van adquiriendo nuevos conocimientos y por ende se especializan más en su trabajo y aumentan sus conocimientos, los cuales nos transmiten para tener una mejor comprensión sobre el tema.
- ✓ **Trabajadores:** son todos aquellos que más que nadie viven la realidad sobre la cual se basa el sistema laboral del país, ya que en muchos casos no se cumple con lo establecido por las leyes y por ende se ven vulnerados muchos derechos, o que por falta de información brindada por las empresas para las cuales laboran no conocen sobre sus deberes y derechos.



4.11 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Ya definido el método cualitativo aplicado a la investigación y habiendo determinado el enfoque, se necesita señalar las técnicas de recolección de datos, siendo un buen instrumento determinante a la calidad de la información, siendo esta la base para las etapas subsiguientes y para los resultados.

Desde el inicio de la investigación se hace necesario decidir sobre el enfoque a utilizar, lo que determina las características de todo el estudio; Para la elección y desarrollo del instrumento se debe tomar en cuenta todos los momentos anteriores de la investigación.

La metodología utilizada en la recolección de datos debe estar acorde con el enfoque teórico conceptual que se ha desarrollado en el resto del estudio. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para ello se utilizaron las técnicas siguientes:

✓ **LA OBSERVACIÓN:**

Siendo el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los datos de acuerdo con algún esquema previsto y de acuerdo al problema que se estudia.

Permitiendo obtener datos observando características y condiciones de los individuos, también conductas, actividades, características o factores ambientales.

Observación no participante y registro estructurado:

Permite contar con los registros estructurados para la comprensión de la realidad que los trabajadores tienen en el país, el cual es el objeto de análisis, recabando



información sin interferir en el entorno social de estos trabajadores, la cual es la más utilizada en la investigación cualitativa.

✓ **ENTREVISTA:**

Es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. Permite estudiar aspectos psicológicos o de otra índole donde se desee profundizar en el tema. Permite obtener información más completa, aclarar el propósito del estudio, especificar claramente la información que necesita, aclarar preguntas y permite usar triangulación. Permite captar mejor el fenómeno estudiado ya que permite observar lenguaje no verbal.

Entrevista a profundidad:

Es una forma no estructurada e indirecta de obtener información, pero estas se realizan con una sola persona. Atribuye las respuestas directamente a un participante, en esta técnica puede darse un intercambio libre de información sin ninguna presión social para estar de acuerdo o no con el grupo de trabajadores.

✓ **BITACORA:**

Se utiliza para llevar un registro de las actividades observadas en el desarrollo de la investigación, permitiendo llevar anotados los avances y cada una de las etapas, llevándose cronológicamente para llevar las secuencias de cada paso realizados en la indagación de información, llevando una exposición narrativa a la aportación de la naturaleza de la investigación.



4.12 TRIANGULACIÓN DE INFORMACIÓN:

Es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular.

“La triangulación se define como la combinación de múltiples métodos en un estudio de un mismo objeto o evento para abordar mejor el fenómeno que se investiga” (COWMAN)

Se basa en analizar los datos obtenidos mediante diferentes técnicas, esto permite analizar una situación determinada de diversos ángulos. Cabe establecer que es un control cruzado que se realiza empleando diferentes fuentes o técnicas de recolección de información.

Con esta triangulación de datos se pretende confrontar las diferentes opiniones de las personas entrevistadas sobre el conocimiento del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores.

El objeto central del mismo consistió en indagar el significado que tienen los Derechos que como trabajador obtienen, los diferentes aspectos ligados a la vulnerabilidad de estos. Sin embargo, este análisis de las características que presentan los trabajadores, fue realizado teniendo en cuenta ciertos datos duros u objetivos de la realidad socioeconómica local.

Esto significa que se procuró enriquecer los análisis cualitativos basados en entrevistas en profundidad con un análisis. Esta articulación de enfoques permitió echar luz de una manera más integral al fenómeno en estudio, al tiempo que permitió explorar algunas coincidencias o desajustes entre las dimensiones estructural-objetiva y subjetiva de la problemática de la vulneración de derechos.

Se optó por ejecutar la **Triangulación de datos**, lo cual son las fuentes de los datos escogidos son diversas, estas pueden ser:



- ✓ **Temporal:** son datos recogidos en distintas fechas para comprobar si los resultados son constantes.
- ✓ **Espacial:** los datos recogidos se hacen en distintas partes para comprobar coincidencias.
- ✓ **Personal:** la muestra de sujetos puede ser variada.

4.13 EL PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACION DESDE LA TRIANGULACION HERMENEUTICA.

Es la acción de reunir la información recabada en la investigación, mediante el objeto de estudio surgido, por medio de los instrumentos correspondientes; es por ello que la triangulación de la investigación se realiza una vez concluido el trabajo de recopilación de información.

Seleccionando la información obtenida en la exploración de la investigación, para conjugar la información que se obtuvo a través de la indagación teórica, así, mismo la información obtenida de los informantes claves que viven la realidad del país.



4.13 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ELABORACION DEL PROYECTO (2012)

ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
1 Elección Del Tema								
2 Inscripción De Proceso De Grado		■						
3 Plan De Trabajo		■						
4 Presentación Y Aprobación Del Plan De Trabajo		■						
5 Planteamiento Del Problema		■						
6 Justificación De La Investigación		■						
7 Elaboración De Objetivos		■						
8 Elaboración De La Teoría		■						
9 Diseño Metodológico		■						
10 Elaboración De Instrumentos		■						
11 Presentación De Proyecto De Investigación		■						
12 Recolección De Datos		■						
13 Análisis De Datos		■						
14 Conclusiones		■						
15 Recomendaciones		■						
16 Bibliografía		■						
17 Anexos		■						
18 Presentación De Informe De Investigación		■						
19 Exposición De Resultados De La Investigación		■						



4.15 RECURSOS.

Los Recursos implementados en la investigación del tema se detallan a continuación:

- A. Humanos
- B. Materiales
- C. Financieros.

A. HUMANOS.

Es la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar a las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe.

- ✓ **DOCENTE ASESOR LICENCIADO MIGUEL ANGEL DUBON:** el encargado de orientar al grupo de Proceso de Grado, haciendo las observaciones necesarias para corregirlo en el área correspondiente del trabajo realizado, llegando a su aprobación.
- ✓ **ESTUDIANTES EGRESADAS QUE CONFORME EL GRUPO:** constituyen la base de la investigación, surgiendo la delimitación del objeto de estudio, los objetivos perseguidos, la justificación de estudio y las preguntas que se resolverán en el transcurso de la investigación. La definición de datos, el marco referencial, el análisis de datos siendo la parte medular, diseño y ejecución del proyecto



- ✓ **SUJETOS DE LA INVESTIGACION:** los entrevistados, quienes sirvieron para recabar información que lleva a la realización de la investigación.

B. MATERIALES.

- ✓ Computadoras de escritorio y portátil
- ✓ Conexión a Internet
- ✓ Impresora
- ✓ Escáner
- ✓ Tinta para refilar la impresora
- ✓ Tres resmas de papel bond
- ✓ Grabadora de audio
- ✓ Cámara digital
- ✓ Discos compactos(CD S)
- ✓ Tres memorias de almacenamiento de datos USB
- ✓ Folder y fasteners
- ✓ Lapiceros, lápices y corrector
- ✓ Teléfonos
- ✓ anillados
- ✓ otros.

C. FINANCIEROS.

Ciento noventa dólares de los Estados Unidos de Norte América (\$190.00), mensuales por seis meses.



ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS



4.16 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

PREGUNTA GENERAL

1. *¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?*

CATEGORÍA: EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

SUJETO	RESPUESTA
INFORMANTE CLAVE 1	<i>La base la encontramos en el artículo 52 de nuestra constitución. Es efectivo esto se comprende de mejor manera con un ejemplo: si un trabajador se presenta ante un notario y decide renunciar a su derecho de obtener un salario como retribución por su labor esto acto no sería válido ya que es ese el fin del trabajo la obtención de dicho salario además de ser inconstitucional.</i>
INFORMANTE CLAVE 2	<i>Si existe protección para el sector trabajador, ya que desde el momento que el trabajador interpone la demanda, el proceso será impulsado de oficio, es decir con solo el hecho de ir y poner una demanda y luego ya no continuar el por su parte; pero el proceso continua su curso de manera oficiosa.</i>
INFORMANTE CLAVE 3	<i>Si es efectivo el principio de irrenunciabilidad, ya que existe una vigilancia en cada uno de los sectores laborales del país, esto se hace para que por ningún motivo se vulneren los derechos a los cuales tienen acceso los empleados.</i>



INFORMANTE

CLAVE 4

Si bien es cierto está el ministerio de trabajo que es el ente encargado de proteger los derechos y principios de los trabajadores, es lamentable decir o considerar que realidad no hay efectividad del principio tratado ya que muchas veces no hay conocimiento por parte de nosotros los trabajadores, y si lo hay también existe temor de hacer valer sus derechos y de dar a conocer a sus compañeros de trabajo las protección que se nos da legalmente.

INFORMANTE

CLAVE 5

Considero que el gobierno trata de proteger a los trabajadores por medio del cumplimiento de las leyes que nos amparan pero en la realidad no se cumplen a cabalidad es por ello que no puedo decir si se cumple o no se cumple ya que hay un porcentaje de casos en los que se cumple lo expresado en la ley

ANÁLISIS:

Al analizar todas las respuestas de los informantes claves, se observa que hay posiciones encontradas, ya que unos de los entrevistados establecen que el Principio de Irrenunciabilidad se vuelve efectivo por medio de la protección que brinda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Mientras, otros opinan que en la realidad todo es muy diferente, ya que no se cumple con exactitud lo que manda la ley.

Por lo tanto, existe un desconocimiento por parte de los trabajadores sobre los diferentes derechos, que como trabajadores les corresponden y que estos no pueden ser renunciados.



Esto refleja claramente que el Gobierno trata de proteger a los trabajadores haciendo cumplir la ley, pero lastimosamente esta no se aplica correctamente, vulnerándose en muchos casos.

Y aunque existan leyes y los convenios internacionales que amparen al principio de irrenunciabilidad, en la realidad no se cumple y no se respeta por la falta de conciencia por parte de los patronos, que no ven al trabajador como una persona sino como un objeto que pueden utilizar a su antojo.

A pesar de la existencia de las leyes el sector trabajador siempre será objeto de vulneración por el hecho que ellos mismos se someten al patrono por factores antes vistos.

PREGUNTAS ESPECÍFICAS:

2. *¿Existe renunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?*

CATEGORÍA: NECESIDAD POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

SUJETO	RESPUESTA
<p>INFORMANTE CLAVE 1</p>	<p><i>Se da a pesar de no ser legal esto es puramente un trato convencional es decir entre el trabajador y su patrono se puede ver más claramente en los trabajadores de los bancos cuando establecen un horario de trabajo pero en realidad este tiempo no se cumple ya que los empleados se retiran hasta que logran cuadrar caja. Y los patronos pretenden compensarles por medio de bonos o otros incentivos cuando lo que el código manda es el pago de hora extras.</i></p>
<p>INFORMANTE CLAVE 2</p>	<p><i>Claro desde el momento que un trabajador es despedido no puede renunciar o mejor dicho pedir nada más por ejemplo los días que no tiene laborados como indemnización.</i></p>
<p>INFORMANTE</p>	<p><i>Si se pone en práctica evidente este principio, ya que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que por ley les</i></p>



CLAVE 3 *corresponden.*

INFORMANTE *Como parte del sector trabajador considero que si ; esto porque*
CLAVE 4 *debido a la necesidad de trabajar nos vemos obligados a aceptar*
diferentes condiciones de laboral ,claro esto no se está expresado en
el contrato sino que en la mayoría de veces lo hacemos por una
forma de gratitud y disponibilidad hacia el patrono y con ello se
pretende mantenerle complacido para no dar motivos de un posible
despido.

INFORMANTE *Si existe la irrenunciabilidad pero en la realidad se renuncia a*
CLAVE 5 *derechos que nos protegen, aunque en el momento de contratar se*
llega a un acuerdo pero esto no quiere decir que es lo más acorde a la
necesidades y a las labores que se desempeñaran.

ANÁLISIS:

En estas respuestas se ve una concordancia en algunos entrevistados que consideran de que existe la renuncia de derechos por parte de los trabajadores, ya sea porque si conocen de sus derechos y aun así decidan renunciar a ellos.

Ya que los trabajadores se tiene que someter a lo que manda su patrón; es decir que no lo ven como algo legal, deja claro que desconoce sobre el tema, siendo así que consideran que tiene que hacer lo que el patrono les manda aunque sean en contra de su integridad por temor a ser despedidos y relaciona esto con la necesidad que presentan de mantener el trabajo, ya que en el mercado laboral está muy reducido.



Lo anterior deja evidente desconocimiento sobre lo que en realidad el principio de irrenunciabilidad, por ello en muchos casos se ven evidentemente violados los derechos de los trabajadores.

Y aunque algunos trabajadores conozcas de los derechos que poseen, no los hacen efectivos por temor a ser fichados y a ya no ser contratados, es por esto que muchos trabajadores dejan que los derechos sean vulnerados, para estar bien en su trabajo aunque ganen una miseria de salario, y este no les alcance para sus necesidades básicas.

PREGUNTA:

3. *¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?*

CATEGORÍA: QUE SE ENTIENDE POR PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

SUJETO	RESPUESTA
INFORMANTE CLAVE 1	<i>Este es un derecho que prohíbe que los trabajadores renuncien e estos, para que no sean explotados por medio de sus necesidades</i>
INFORMANTE CLAVE 2	<i>No renunciar a los derechos que como trabajador tenemos.</i>
INFORMANTE CLAVE 3	<i>Significa no renunciar a los derechos de los trabajadores; y este es un principio consagrado en el artículo 52 de la Constitución</i>
INFORMANTE CLAVE 4	<i>Puedo decir que es un principio que si en realidad se cumpliera con el fin real entonces si habría una protección integra al sector empleado porque sería así como no se verían violentados los derechos que nos</i>



corresponden.

INFORMANTE
CLAVE 5

En realidad es una garantía que nos dice que no podemos perder nuestros derechos aunque queramos; pero es una lástima que debido a varios factores se violente este principio, es importante contar con el reconocimiento de este el cuerpo legal ya que así solo queda ponerlo en una realidad

ANÁLISIS:

Para analizar esta pregunta se refleja que existe un conocimiento escueto por parte de los entrevistados, sobre de lo que es el principio de irrenunciabilidad en materia laboral.

Estableciendo conocer lo básico de este principio, pero algunos si saben que está plasmado en la Constitución de la Republica de El Salvador, por lo tanto se vuelve una garantía que debe ser respetada y no vulnerada por parte de aquellos que tienen más capital.

No se cumple, porque no solo los patronos hacen que se vulneren los derechos sino los mismos trabajadores aceptan estas condiciones que no son las adecuadas para ser tratados, porque ellos dan su fuerza de trabajo y deben ser pagados con el mismo esfuerzo y dedicación que realizan su trabajo.

PREGUNTA:



4. ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?

CATEGORÍA: RAZONES POR LOS CUALES EL TRABAJADOR SE VE VULNERADO

SUJETO	RESPUESTA
INFORMANTE CLAVE 1	<p><i>Las principales causas para que se vulnere este principio es: la ignorancia de la ley este es más común en zonas donde los empleados a duras penas pueden leer esto no quiere decir que en zonas urbanas no se dé.</i></p> <p><i>Por otra parte esta que el trabajador quiere obtener un mayor beneficio según el logrando que el patrono le dé más trabajo aunque las horas trabajadas de más se las pague como una hora ordinaria. Para una mejor explicación tenemos a bien citar el ejemplo de una persona que trabaja el día domingo y en pago le dan solamente el día compensatorio cuando el código laboral en el artículo 175 manda dar el día compensatorio y el pago remunerado con cincuenta por ciento como mínimo por las horas que trabajen por el día de descanso trabajado.</i></p>
INFORMANTE CLAVE 2	<p><i>Terminación por mutuo consentimiento</i></p> <p><i>Terminación sin responsabilidad para el patrono</i></p> <p><i>Terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes</i></p>
INFORMANTE CLAVE 3	<p><i>Los motivos para que se violente este principio son muy variados, y el más común es el despido de los trabajadores.</i></p>
INFORMANTE CLAVE 4	<p><i>Los motivos que considero son:</i></p> <p><i>La poca preocupación por parte el gobierno en tener un sistema legal</i></p>



transparente y que apoye en verdad al trabajador.

La demanda de oferta de empleo.

La falta de conocimiento.

El temor a perder el empleo.

La necesidad económica.

INFORMANTE

CLAVE 5

Ignorancia: muchas veces no echamos mano de las disposiciones legales que nos amparan porque no tenemos ni idea de su existencia.

Necesidad : todos tenemos necesidad pero hay compañeros más necesitados ellos están dispuestos a trabajar más horas por un poco más de dinero no importándoles en lo más mínimo lo que por ley les tocaría

Poca credibilidad del sistema laboral. En la mayoría de casos los trabajadores no creemos en una aplicación adecuada de la misma ley es por ello que ya ni se intenta hacer valer derechos.

ANÁLISIS:

En estas respuestas se obtiene diferentes opiniones, la ignorancia por parte de los trabajadores es la más sobre sale, ya que anteponen el principio de irrenunciabilidad al cual lo ampara la ley, ya que por temor a perder sus empleos, lo que conlleva a su despido, la necesidad económica, los trabajadores son condicionados, estos son motivos más comunes, del porque el trabajador se somete al patrono.

Muchos consideran que son muchos los factores que hacen que el empleado sea quebrantado, y no respetado los derechos que resguarda el principio de



irrenunciabilidad, y por consiguiente una clara vulneración a lo que establece la ley.

Por lo tanto se dice que lo que la ley plasma es una cosa, pero en la realidad no se respeta lo que conlleva este principio, ya que este tiene una gana de derechos que deberían ser respetados.

PREGUNTA:

5. *¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?*

CATEGORÍA: EFECTOS DE LA VULNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES

SUJETO	RESPUESTA
INFORMANTE CLAVE 1	<i>Las consecuencias se ven hasta el momento en que se da el despido ya que es justamente ahí cuando el trabajador da a conocer la forma en que laboraba, el código de trabajo establece un plazo de 180 días para reclamar viéndose afectado de manera directa el patrimonio del trabajador.</i>
INFORMANTE CLAVE 2	<i>Al no hacerse efectivo este principio en el tiempo puede prescribir la acción, esta a petición del juez debe pedir todas las prestaciones que en el contrato se estipularán.</i>
INFORMANTE CLAVE 3	<i>Que este principio fundamental del derecho Laboral no se cumpla como lo manda la Ley y de esta manera sufre una gran violación.</i>
INFORMANTE CLAVE 4	<i>La desprotección del trabajador y el mayor aprovechamiento de los patronos para obtener beneficios de manera liberal porque saben no</i>



hay una verdadera protección del trabajador los cuales optamos por trabajar más o por no recibir lo justo por nuestro trabajo afectando nuestra economía.

INFORMANTE

CLAVE 5

En primer lugar genera la apatía de todo trabajador al ver que este no es efectivo. Luego está el daño económico del que somos víctimas al no cumplirse el objetivo de este principio

ANÁLISIS:

Al analizar estas respuestas, se encuentra diversas opiniones, ya que el principio de irrenunciabilidad se vulnera gravemente, lo cual no permite la efectividad del mismo, a la vez se estaría desprotegiendo al trabajador y este se volvería vulnerable para la sociedad.

Así mismo se considera que las consecuencias más importantes y preocupantes se dan al momento del despido del trabajador.

Las consecuencias son muchas pero cabe mencionar que no se puede dejar de lado establecer que lo más importante es que se aplique con lo regulado en la ley se vulnera gravemente el principio constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores el cual se encuentra en el artículo 52 de la constitución de la república de el salvador.

PREGUNTA

6. *¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?*

CATEGORÍA: EXISTENCIA DE VIGILANCIA ESTATAL

SUJETO

RESPUESTA



- INFORMANTE
CLAVE 1** *Ministerio de trabajo , la dirección general de inspección de trabajo quienes son el ente encargado de vigilar y dar cumplimiento a las leyes laborales ,las funciones correspondientes están en la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social vela por las normas básicas de seguridad e higiene laboral ocupacional*
- Dicho sistema ocupa el medio de las inspecciones que pueden ser programadas y no programadas se busca con esto dar cumplimiento a las disposiciones legales. Una modalidad de inspectores es el inspector integral llamado así porque este integra ambas inspecciones. en las inspecciones programadas se trabaja de acuerdo a el trabajador lo solicite , en las de oficio es la institución misma y se hace mediante censos de demandas*
- INFORMANTE
CLAVE 2** *Si existe un control estatal por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de que se garantice al máximo este principio importante del Derecho Laboral.*
- INFORMANTE
CLAVE 3** *Si existe vigilancia por parte del Estado, ya que vela por el estricto cumplimiento y correcta aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los trabajadores.*
- INFORMANTE
CLAVE 4** *Si existen entes vigilantes que pretenden lograr la protección y el respeto de este principio tengo conocimiento del ministerio de trabajo que es el encargado de velar por los trabajadores.*
- INFORMANTE
CLAVE 5** *Solo sé que esta el Ministerio de Trabajo pero desconozco la forma de trabajar de este así como la forma de hacer una demanda y el tramite si es que hay.*



ANÁLISIS:

En esta pregunta se encontró un común denominador, ya que todas las personas entrevistadas, coincidieron en que si existe una vigilancia estatal para ser efectivo el principio de irrenunciabilidad y que está a su vez está a cargo del ministerio de trabajo y previsión social, ya que es el ente al que le corresponde velar por todos los derechos y garantías que le son atribuidos a los trabajadores.

Es el proceso de monitoreo de personas, objetos o procesos dentro de sistemas para la conformidad de normas esperadas o deseadas en sistemas confiables para control de seguridad o social.

Y aunque exista esta institución con el fin de velar por el bienestar de los trabajadores, en la realidad que del país, este se ve muy lejano, ya que la misma ley hace que se defienda más al patrono, que a los mismos trabajadores.

Muchas personas conocen acerca de esta institución al servicio de los trabajadores, no acuden a esta, por el temor de no ser escuchados y que su problema no sea resuelto.



CAPITULO V



5.1 CONCLUSIÓN

Es inimaginable la importancia que encierra el principio de irrenunciabilidad ya que es este el que le da la protección a los derechos protectores para los trabajadores, y están plasmados en leyes que amparan la protegen al trabajador, pero en la realidad que existe en el país, no hay respeto para los trabajadores, ya que estos se ven evidentemente vulnerados, por factores que hacen que aguanten los tratos del patrono.

Estos factores dependen de la necesidad que tienen los trabajadores a conservar el trabajo, para poder mantener a su núcleo familiar, ya que en el Estado Salvadoreño existe mucha densidad demográfica, acarreado como consecuencia que las personas que necesitan trabajar se sometan al patrono, también por la pobreza que enfrentan.

Los trabajadores salvadoreños tienen poco conocimiento acerca de sus derechos en cuanto al principio de irrenunciabilidad, que hace que, se les protejan los demás; pero al ignorar acerca de cómo pueden ser tratados y a defender sus derechos, se vuelve un sector vulnerable y manejable al antojo del patrono.

En consecuencia la efectividad del principio de irrenunciabilidad, se ve evidentemente quebrantado, ya sea por parte de los patronos así como de los mismos trabajadores, ya que estos por mantener el trabajo se someten a ser tratados, como como personas dignas sino que los ven como algún objeto sin valor, dañando su integridad.

A pesar de las leyes existentes acerca de la protección de los derechos del trabajador, estas no son respetadas ni se ven con la importancia que tienen, ya que el Gobierno mismo muchas veces, vela más por los derechos de los patronos



y les dan la razón a ellos y no a los mismos trabajadores. Y aunque existan leyes que amparan que se les deben respetar los derechos y su integridad como trabajador no se hace así, por la misma corrupción que existe en muchos sistemas de justicia.

Es por ello que el trabajador, no hace valer los derechos porque no confían en que se les pueda resolver a su favor, ya que, la mayoría de veces le dan más apoyo al patrono, porque el mismo código de trabajo les ampara y no ve por los intereses de los trabajadores, sino que se acondiciona más a los intereses del patrono.

5.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que por medio de los delegados del ministerio de trabajo y previsión social se brinde un control estatal para que sean a través ellos, se observen las empresas y centros de trabajo para que puedan ver el trato que tiene las personas que laboran en estos.
- ✓ Se recomienda que creen políticas de concientización para que los trabajadores conozcan y hagan valer los derechos que poseen y que resguarda el principio de irrenunciabilidad, para que sean los mismos trabajadores quienes no se vuelquen a sus propios intereses.
- ✓ Se recomienda al órgano ejecutivo que cree leyes que amparen el Código de Trabajo para que se resguarden y respeten los derechos de los trabajadores.
- ✓ Realizar reformas a los procesos laborales para que de una manera pertinente se agilice las resoluciones judiciales para dar trámites a los diferentes problemas que tiene el sector trabajador.



- ✓ Concientizar a los patronos para que les den un mejor trato a los trabajadores, aplicando las multas muy grandes para que no pasen sobre las leyes por las multas tan insignificantes para ellos.
- ✓ Que se le dé mejor trato a los trabajadores y que estos conozcan acerca de los derechos que los amparan y exijan ser tratados de la mejor manera, ejerciendo su respeto primeramente como persona y también como trabajador
- ✓ Que el Estado le brinde a las instituciones competentes de velar por los derechos de los trabajadores, el suficiente recurso humano y financiero para que realicen su trabajo con mayor eficacia y prontitud.
- ✓ Que el Estado Salvadoreño ratifique convenios internacionales, que velen por los trabajadores, respetando los derechos que ampara el Principio de Irrenunciabilidad para que este tenga una efectividad plena.
- ✓ Que el Gobierno Salvadoreño promueva una reforma a las leyes laborales para un mejor bienestar del sector trabajador, para que estos se sientan más seguros de sus actos y no se vuelque a sus necesidades.
- ✓ Un mejor apoyo por parte de las instituciones en las que el Estado Salvadoreño, haya delegado, para que los trabajadores se sientan amparados, y que estos actúen con justicia social, y velando los intereses de aquellos que tienen más, sino darle lo que se merece a los trabajadores.



BIBLIOGRAFIA

- ✓ MANUAL PRÁCTICO DE LA HISTORIA DEL COMERCIO Álvaro de la Helguera y García
- ✓ DICCIONARIO DE ECONOMÍA POLÍTICA de Borísov, Zhamin y Makárova
- ✓ METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. Rodríguez Gómez, G.; Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1996) Ediciones Aljibe. Málaga. España.
- ✓ COMO HACER INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. FUNDAMENTOS Y MÉTODOS. Álvarez, Juan Luis, Jurgenson Gayou.
- ✓ MANUAL DE DERECHO OBRERO de Euquerio guerrero editorial Porrúa.
- ✓ Derecho del trabajo; Barajas Montes de Oca, Santiago
- ✓ DICCIONARIO DE CIENCIAS POLITICAS JURIDICAS Y SOCIALES de Manuel Osorio.
- ✓ TÉCNICAS DE DIAGNÓSTICO, INTERVENCIÓN Y EVALUACIÓN SOCIAL de Antonio LÓPEZ PELÁEZ
- ✓ EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES de Fernández Riquelme, Sergio; Caravaca Llamas, Carmen

LEYES

- ✓ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR
- ✓ CODIGO DE TRABAJO
- ✓ DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- ✓ PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES.
- ✓ PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLITICOS
- ✓ CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES DEL TRABAJADOR.



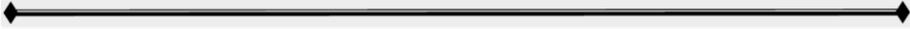
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 12 SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJADOR (AGRICULTURA, 1921)
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 87 SOBRE LA LIBERTAD SANDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICALIZACION (1948).
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 100. SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION (1951)
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 111 SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION)
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 135 SOBRE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 155. SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES
- ✓ CONVENIO DE LA OIT N° 156 SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
- ✓ LEY DE PROTECCION INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (LEPINA)

PAGINAS WEB

- ✓ <http://derecho.laguia2000.com/categoria/derecho-laboral/>
- ✓ <http://definicion.de/gremio/>
- ✓ <http://es.shvoong.com/law-and-politics/law/1734877-la-relaciADdica-concepto-estructura/>
- ✓ <http://www.definicionabc.com/social/asociacion.php>
- ✓ <http://www.wordreference.com/definicion/asociacion>
- ✓ <http://es.thefreedictionary.com>
- ✓ <http://www.xuletas.es/ficha/derechos-humanos-1/>
- ✓ <http://www.monografias.com/trabajos6/dehu/dehu.shtml>
- ✓ [http://utalca.academia.edu/RodrigoPalomo/Papers/314548/ Relaciones lab_orales y principio de supremacia de la realidad](http://utalca.academia.edu/RodrigoPalomo/Papers/314548/Relaciones_lab_orales_y_principio_de_supremacia_de_la_realidad)



- ✓ http://issuu.com/cinepppp/docs/completo_derecho_al_trabajo
- ✓ <http://www.slideshare.net/yuki1292/prestaciones-sociales>
- ✓ <http://www.slideshare.net/Tamara77/plan-metodologico-cualitativo-4676749>
- ✓ <http://es.shvoong.com/social-sciences/1744319-el-m%C3%A9todo-cualitativo/#ixzz1uQulKjTc>
- ✓ <http://es.scribd.com/doc/2388276/investigacion-cualitativa>



ANEXOS





ANEXO 1

MATRICES DE VACIADO DE LOS DATOS OBTENIDOS

CUADRO DE TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA AL DELEGADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL		
OBJETIVO: Recopilar Y Registrar La Información N Relación A La Efectividad Del Principio De Irrenunciabilidad En Materia Laboral.		
ENTREVISTADA: INFORMANTE CLAVE 1		
Nº	PREGUNTA	RESPUESTA
GENERAL		
1	¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?	La base la encontramos en el artículo 52 de nuestra constitución. es efectivo esto se comprende de mejor manera con un ejemplo : si un trabajador se presenta ante un notario y decide renunciar a su derecho de obtener un salario como retribución por su labor esto acto no sería válido ya que es ese el fin del trabajo la obtención de dicho salario además de ser inconstitucional.
ESPECIFICAS		
2	¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?	Se da a pesar de no ser legal esto es puramente un trato convencional es decir entre el trabajador y su patrono se puede ver más claramente en los trabajadores de los bancos cuando establecen un horario de trabajo pero en realidad este tiempo no se cumple ya que los empleados se retiran hasta que logran cuadrar caja. Y los patronos pretenden compensarles por medio de bonos o otros incentivos cuando lo que el código manda es el pago de hora extras.



3	¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?	Este es un derecho que prohíbe que los trabajadores renuncien a estos, para que no sean explotados por medio de sus necesidades
4	¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?	Las principales causas para que se vulnere este principio es: la ignorancia de la ley este es más común en zonas donde los empleados a duras penas pueden leer esto no quiere decir que en zonas urbanas no se dé. Por otra parte esta que el trabajador quiere obtener un mayor beneficio según el logrando que el patrono le dé más trabajo aunque las horas trabajadas de más se las pague como una hora ordinaria. Para una mejor explicación tenemos a bien citar el ejemplo de una persona que trabaja el día domingo y en pago le dan solamente el día compensatorio cuando el código laboral en el artículo 175 manda dar el día compensatorio y el pago remunerado con cincuenta por ciento como mínimo por las horas que trabajen por el día de descanso trabajado.
5	¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?	Las consecuencias se ven hasta el momento en que se da el despido ya que es justamente ahí cuando el trabajador da a conocer la forma en que laboraba, el código de trabajo establece un plazo de 180 días para reclamar viéndose afectado de manera directa el patrimonio del trabajador.



6	¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?	Ministerio de trabajo , la dirección general de inspección de trabajo quienes son el ente encargado de vigilar y dar cumplimiento a las leyes laborales ,las funciones correspondientes están en la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social vela por las normas básicas de seguridad e higiene laboral ocupacional Dicho sistema ocupa el medio de las inspecciones que pueden ser programadas y no programadas se busca con esto dar cumplimiento a las disposiciones legales. Una modalidad de inspectores es el inspector integral llamado así por que este integra ambas inspecciones . en las inspecciones programadas se trabaja de acuerdo a el trabajador lo solicite , en las de oficio es la institución misma y se hace mediante censos de demandas
---	---	--

ANEXO 2

MATRICES DE VACIADO DE LOS DATOS OBTENIDOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA A ABOGADO LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL		
OBJETIVO: Recopilar Y Registrar La Información N Relación A La Efectividad Del Principio De Irrenunciabilidad En Materia Laboral.		
ENTREVISTADA: INFORMANTE CLAVE 2		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA



GENERAL		
1	¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?	Si existe protección para el sector trabajador, ya que desde el momento que el trabajador interpone la demanda, el proceso será impulsado de oficio, es decir con solo el hecho de ir y poner una demanda y luego ya no continuar el por su parte; pero el proceso continua su curso de manera oficiosa.
ESPECIFICAS		
2	¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?	Claro desde el momento que un trabajador es despedido no puede renunciar o mejor dicho pedir nada más por ejemplo los días que no tiene laborados como indemnización.
3	¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?	No renunciar a los derechos que como trabajador tenemos.
4	¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?	Terminación por mutuo consentimiento Terminación sin responsabilidad para el patrono Terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes
5	¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de	Al no hacerse efectivo este principio en el tiempo puede prescribir la acción, esta a petición del juez debe pedir todas las prestaciones que



	irrenunciabilidad?	en el contrato se estipularán.
6	¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?	Si existe un control estatal por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de que se garantice al máximo este principio importante del Derecho Laboral.

ANEXO 3

MATRICES DE VACIADO DE LOS DATOS OBTENIDOS

CUADRO DE TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA ABOGADO LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL		
OBJETIVO: Recopilar Y Registrar La Información N Relación A La Efectividad Del Principio De Irrenunciabilidad En Materia Laboral.		
ENTREVISTADA: INFORMANTE CALVE 3		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
GENERAL		
1	¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?	Si es efectivo el principio de irrenunciabilidad, ya que existe una vigilancia en cada uno de los sectores laborales del país, esto se hace para que por ningún motivo se vulneren los derechos a los cuales



		tienen acceso los empleados.
ESPECIFICAS		
2	¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?	Si se pone en práctica evidente este principio, ya que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que por ley les corresponden.
3	¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?	Significa no renunciar a los derechos de los trabajadores; y este es un principio consagrado en el artículo 52 de la Constitución.
4	¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?	Los motivos para que se violente este principio son muy variados, y el más común es el despido de los trabajadores.
5	¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?	Que este principio fundamental del derecho Laboral no se cumpla como lo manda la Ley y de esta manera sufre una gran violación.
6	¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?	Si existe vigilancia por parte del Estado, ya que vela por el estricto cumplimiento y correcta aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los trabajadores.



ANEXO 4

MATRICES DE VACIADO DE LOS DATOS OBTENIDOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA TRABAJADOR LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL		
OBJETIVO: Recopilar Y Registrar La Información N Relación A La Efectividad Del Principio De Irrenunciabilidad En Materia Laboral.		
ENTREVISTADA: INFORMANTE CLAVE 4 (TRABAJADOR DE PRODUCTOS DIANA)		
Nº	PREGUNTA	RESPUESTA
GENERAL		
1	¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?	Si bien es cierto está el ministerio de trabajo que es el ente encargado de proteger los derechos y principios de los trabajadores, es lamentable decir o considerar que realidad no hay efectividad del principio tratado ya que muchas veces no hay conocimiento por parte de nosotros los trabajadores, y si lo hay también existe temor de hacer valer sus derechos y de dar a conocer a sus compañeros de trabajo las protección que se nos da legalmente.
ESPECIFICAS		
2	¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?	Como parte del sector trabajador considero que si ; esto porque debido a la necesidad de trabajar nos vemos obligados a aceptar



		diferentes condiciones de laboral ,claro esto no se está expresado en el contrato sino que en la mayoría de veces lo hacemos por una forma de gratitud y disponibilidad hacia el patrono y con ello se pretende mantenerle complacido para no dar motivos de un posible despido.
3	¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?	Puedo decir que es un principio que si en realidad se cumpliera con el fin real entonces si habría una protección integra al sector empleado porque sería así como no se verían violentados los derechos que nos corresponden.
4	¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?	Los motivos que considero son: La poca preocupación por parte el gobierno en tener un sistema legal transparente y que apoye en verdad al trabajador. La demanda de oferta de empleo. La falta de conocimiento. El temor a perder el empleo. La necesidad económica.
5	¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?	La desprotección del trabajador y el mayor aprovechamiento de los patronos para obtener beneficios de manera liberal porque saben no hay una verdadera protección del trabajador los cuales optamos por



		trabajar mas o por no recibir lo justo por nuestro trabajo afectando nuestra economía.
6	¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?	Si existen entes vigilantes que pretenden lograr la protección y el respeto de este principio tengo conocimiento del ministerio de trabajo que es el encargado de velar por los trabajadores.

ANEXO 5

MATRICES DE VACIADO DE LOS DATOS OBTENIDOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIDIDA AL DELEGADO DEL MINIOSTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL		
LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL		
OBJETIVO: Recopilar Y Registrar La Información N Relación A La Efectividad Del Principio De Irrenunciabilidad En Materia Laboral.		
ENTREVISTADA: INFORMANTE CLAVE 5 “LA COMIDA DE AMANDA”		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
GENERAL		
1	¿Existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?	Considero que el gobierno trata de proteger a los trabajadores por medio del cumplimiento de las leyes que nos amparan pero en la realidad no se cumplen a cabalidad es por ello que no puedo decir si



		se cumple o no se cumple ya que hay un porcentaje de casos en los que se cumple lo expresado en la ley
ESPECIFICAS		
2	¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?	Si existe la irrenunciabilidad pero en la realidad se renuncia a derechos que nos protegen, aunque en el momento de contratar se llega a un acuerdo pero esto no quiere decir que es lo más acorde a la necesidades y a las labores que se desempeñaran.
3	¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?	En realidad es una garantía que nos dice que no podemos perder nuestros derechos aunque queramos; pero es una lástima que debido a varios factores se violente este principio, es importante contar con el reconocimiento de este el cuerpo legal ya que así solo queda ponerlo en una realidad
4	¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?	Ignorancia: muchas veces no echamos mano de las disposiciones legales que nos amparan porque no tenemos ni idea de su existencia. Necesidad : todos tenemos necesidad pero hay compañeros más necesitados ellos están dispuestos a trabajar más horas por un poco más de dinero no importándoles en lo más mínimo lo que por ley les tocaría



		Poca credibilidad del sistema laboral. En la mayoría de casos los trabajadores no creemos en una aplicación adecuada de la misma ley es por ello que ya ni se intenta hacer vales derechos.
5	¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?	En primer lugar genera la apatía de todo trabajador al ver que este no es efectivo. Luego está el daño económico del que somos víctimas al no cumplirse el objetivo de este principio
6	¿Existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?	Solo sé que esta el Ministerio de Trabajo pero desconozco la forma de trabajar de este así como la forma de hacer una demanda y el tramite si es que hay.



ANEXO 6

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**



Entrevista a Profundidad del Informante Clave 1 delegado del MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

Hora de Entrevista: 10:00 am

✓ **PREGUNTA GENERAL:**

- ¿existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?

✓ **PREGUNTAS ESPECIFICAS:**

- ↪ ¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?
- ↪ ¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?



ANEXO 7

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**



Entrevista a Profundidad del Informante Clave 2 delegado de ABOGADO LITIGANTE EN LO LABORAL

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

Hora de Entrevista: 9:00 am

✓ **PREGUNTA GENERAL:**

- ¿existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?

✓ **PREGUNTAS ESPECIFICAS:**

- ↪ ¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?
- ↪ ¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?



ANEXO 8

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**



Entrevista a Profundidad del Informante Clave 3 delegado de ABOGADO LITIGANTE EN LO LABORAL

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

Hora de Entrevista: 15:30 am

✓ **PREGUNTA GENERAL:**

- ¿existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?
-

✓ **PREGUNTAS ESPECIFICAS:**

- ↪ ¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?
- ↪ ¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?



ANEXO 9

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**



Entrevista a Profundidad del Informante Clave 4 delegado TRABAJADOR DE PRODUCTOS DIANA

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

Hora de Entrevista: 9:00 am

✓ **PREGUNTA GENERAL:**

- ¿existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?

✓ **PREGUNTAS ESPECIFICAS:**

- ↪ ¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?
- ↪ ¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?



ANEXO 10

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**



Entrevista a Profundidad del Informante Clave 5 delegado de TRABAJADORA DE COMEDOR AMANDA

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

Hora de Entrevista: 7:30 am

✓ **PREGUNTA GENERAL:**

- ¿existe una efectividad al principio de irrenunciabilidad dándole una protección al sector trabajador?

✓ **PREGUNTAS ESPECIFICAS:**

- ↪ ¿Existe irrenunciabilidad de derechos laborales por parte de los trabajadores?
- ↪ ¿Qué significado tiene el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Cuáles son los motivos para que se vulnere el principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿Qué consecuencias genera la falta de efectividad del principio de irrenunciabilidad?
- ↪ ¿existe vigilancia estatal para hacer efectivo el principio de irrenunciabilidad?



ANEXO 11

DISEÑO DE LA BITACORA

Hora de entrada: _____

Hora de salida: _____

Tema
abordado: _____

Descripción de la
reunión: _____

Tarea: _____

Alumnos presentes:

Firma

LIC. MIGUEL ANGEL DUBON
DOCENTE ASESOR

Santa Ana, ____ de ____ de ____