

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS



**“LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL
SECTOR PRIVADO Y EL PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL”**

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS.

PRESENTADO POR:
JESSICA MARÍA AGUILAR PORRAS
CLAUDIA LISETH MAGAÑA RIVAS
DINORA ELIZABETH MARTINEZ MENDOZA

LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DOCENTE ASESOR

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, AGOSTO 2017

TRIBUNAL CALIFICADOR

LICENCIADO RENÈ ALBERTO SANTACRUZ
PRESIDENTE

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SÀNCHEZ CAMPOS
SECRETARIO

LICENCIADA JUANA ISABEL RÌVAS VARGAS
VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
MASTER ROGER ARMANDO ARIAS
RECTOR

DOCTOR MANUEL DE JESÚS JOYA ABREGO
VICERECTOR ACADEMICO

INGENIERO NELSON BERNABE GRANADOS ALVARADO
VICERECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RIOS BENÍTEZ
SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
DECANA

DOCTOR JOSÉ NICOLÁS ASCENCIO HERNÁNDEZ
VICEDECANO

MSC. JUAN JOSÉ CASTRO GALDÁMEZ
SECRETARIO

LICENCIADO RENÉ MAURICIO MEJÍA MÉNDEZ
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICENCIADO MIGUEL ÁNGEL PAREDES B.
DIRECTOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

LICENCIADA MARÍA MAGDALENA MORALES
**COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por ser maravilloso conmigo, por fijar su mirada en mí, por guiar mis sueños, y por mostrarme su fidelidad en mis pasos, llevándome de bendición en bendición, y cumpliendo sus promesas en mi vida.

A mi Mamá Sonia Porras, una mujer excepcional, virtuosa, por educarme, guiarme, formarme con buenos principios, por cada uno de tus esfuerzos y sacrificios, por tu dedicación incomparable, por creer en mí, y porque lo que soy te lo debo. Éste logro no sería posible sin tu ayuda. Gracias por tu amor y convertirme en profesional. Te Amo Mami, y con mucho orgullo te dedico mi título.

Mamá Lidia te agradezco por darme tu corazón, tu amor, tu cariño, tu entrega, por ser una abuelita que luchó por mí, por darme lo mejor. Estoy agradecida de haberte tenido en mi vida, No hay día que no te piense, marcaste mi alma y mi ser. Te extraño

A mi hermano por siempre estar a mi lado, por ser mi amigo, confidente y persona indispensable para mí, por ser el motor de mi vida, por quien me esfuerzo cada día. Gracias por brindarme tu apoyo y amor Alejandro

A mis amigas y compañeras de tesis Claudia y Dinora, por permitirme el honor de trabajar con ellas y compartir alegrías y dificultades para lograr nuestra meta.

Jessica María Aguilar Porras

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso: por darme la fuerza y perseverancia para seguir adelante en todo momento, la sabiduría para culminar mis estudios universitarios, y por su amor al bendecirme con la realización de este sueño. A mis padres: quienes me dieron la vida y que con su amor incondicional sembraron en mí buenas virtudes y principios para vivir, por su apoyo al darme ánimos para continuar y contribuir con mi formación profesional, por llevarme en sus oraciones, por la confianza depositada en mí, por su dedicación y sacrificios, los amo.

A mi esposo e hijos: a quienes amo con todo mi corazón siendo el principal pilar y motivo para no rendirme en la culminación de mi carrera, gracias por ser mi compañía y comprenderme en esta difícil etapa de mi vida de esposa, madre y estudiante, gracias por sacrificar tiempo y momentos que a ustedes pertenecían y que me concedieron para mis estudios, por todo eso y mucho más.

A mis hermanos: quienes me apoyaron en todo momento, y que han contribuido a la concertación de este sueño.

A mis compañeras de tesis: por su apoyo, gracias por emprender este sueño juntas.

Que Dios les bendiga...

Claudia Liseth Magaña Rivas

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todo Poderoso, por su misericordia al permitirme alcanzar una meta más en la vida, y haberme fortalecido en los momentos de debilidad.

A Mi Padre, por ser el empuje que siempre he necesitado en mi vida, por su sacrificio y paciencia por darme la mejor herencia mi formación profesional, por siempre dar una palabra de ánimo. Gracias por ayudarme cada día a cruzar con firmeza el camino de la superación, por el apoyo en los momentos de debilidad, y el apoyo económico que siempre Dios y el me han proveído.

A Mi Madre: Por su paciencia, dedicación, amor y por brindarme su apoyo incondicional y regalarme una palabra de ánimo en los momentos que más lo he necesitado.

A Mis Hermanos: quienes han sido un apoyo incondicional, por la paciencia en los momentos difíciles.

A Mis Compañeras de Tesis: por ser la ayuda idónea para poder lograr el objetivo trazado, por su paciencia, la amistad y el cariño brindado.

Dinora Elizabeth Martínez Mendoza

INDICE	PAG
RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	iv
SIGLAS Y ABREVIATURAS	viii
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRESTACIÓN	
ECÓNOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.....	1
1. Antecedentes Generales.	1
1.1. Evolución Constitucional.	1
1.2. Origen de La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria al Ordenamiento Jurídico.	3
1.3. Acontecimientos que Hicieron Posible el Derecho a la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	9
CAPITULO II	
FUNDAMENTO DOCTRINARIO Y JURÍDICO DE LA	
PRESTACIÓN ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA	16
2. La Renuncia.	16
2.1. Clasificación de la Renuncia.	20
2.2. Modalidades de Renuncia en la Doctrina Laboral.	21
2.3. La Validez de la Renuncia.	22
2.4. Los Efectos de la Renuncia.	23
2.5. La Prestación Económica.	24
2.5.1. Naturaleza Jurídica de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	24
2.6. Elementos.	33
2.7. Regulación Constitucional.	39
CAPITULO III	
LA PRESTACIÓN ECÓNOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA	
Y EL PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL	41

3. La Justicia. Bases Filosóficas.	41
3.1. Lo Social de la Justicia.	44
3.2. Aproximaciones Actuales al Concepto de Justicia Social.	46
3.4. La Justicia Social. Actualidad Políticas Públicas.	57
3.5. Justicia Social en El Salvador.	59
3.6. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y el principio de Justicia Social.	62
3.7. Fijación de la Prestación Económica.	66
3.8. Exención Tributaria.	70
3.9. La Interposición de la Renuncia.	70
3.10. Negativa del Patrono de Recibir la Renuncia.	76
CAPITULO IV	
ANALISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA COMPARADA CON LA LEGISLACIÓN DE OTROS PAISES.	79
4. Nivel Centroamericano.	80
4.1. Comparación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en la legislación de Nicaragua.	80
4.2. Comparación de la Ley reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en la legislación de Panamá.	81
4.3. Renuncia Voluntaria a Nivel Sudamericano.	84
CAPITULO V	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
5. Conclusiones.	95
5.1. Recomendaciones.	98
ANEXOS	107

RESUMEN

En el presente trabajo de grado se realiza el estudio histórico, doctrinario y legal de la prestación económica por renuncia voluntaria. La necesidad de regular la libertad que tiene el trabajador para renunciar a su empleo, con beneficios económicos por parte del empleador, conlleva al estudio de la presente tesis, considerada dicha manifestación de voluntad como un derecho personalísimo, y que merece un extremo cuidado al ser analizado.

Ahora bien, siendo el deber ser, que todos los trabajadores conozcan, puedan hacer valer tal derecho y que además tal beneficio económico sea justo y equitativo, el objetivo principal de nuestra investigación es analizar en qué medida la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria responde a la justicia social, lo que la convierte en una investigación teórica.

Como deuda histórica a la clase trabajadora fue considerada la necesaria emisión de una ley que regulara el derecho de los trabajadores de recibir una compensación económica ante la renuncia voluntaria a su trabajo.

El Art. 252 de la Constitución, volvía nugatorio el derecho reconocido por los constituyentes, en aquellos casos en que el trabajador permanente renunciaba a su empleo, pues se carecía de parámetros legales para cuantificar la compensación, además que el mismo texto constitucional condicionaba tal prerrogativa a la existencia de una ley secundaria, por lo que no obstante su inclusión en la ley suprema, la misma impedía que tal prestación desplegara sus efectos plenos a favor de los trabajadores.

La renuncia voluntaria se regula a partir de la Constitución de 1983, alrededor

de 30 años permaneció como un derecho latente siendo hasta el 1 de enero de 2015, cuando entra en vigencia la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, dicho cuerpo normativo es el encargado de viabilizar, regular y aplicar este derecho para la gran mayoría de los trabajadores salvadoreños, es decir, el sector privado. Fue creada como consecuencia de una Sentencia de Inconstitucionalidad por Omisión dictada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual se ordenaba a la Asamblea Legislativa su creación dentro de cierto plazo; lo que originó una carrera contra el tiempo por parte del Órgano Legislativo para su creación.

Finalmente, la renuncia se origina en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en la que el trabajador por disposición de Ley tiene el Derecho a dar por terminado el contrato de trabajo por su voluntad, exista o no una razón que justifique dicha terminación, de conformidad a lo establecido en el Art. 54 Código de Trabajo.

Doctrinariamente la renuncia se define como “La extinción del vínculo laboral dispuesta unilateralmente por el trabajador sin que exista causa imputable al empleador”. Es por ello por lo que se vuelve determinante la potestad que posee el trabajador para dar por terminada la relación laboral y obligatoria para el patrono garantizar los derechos al trabajador.

Según la concepción moderna del Derecho, la renuncia voluntaria se ubica dentro del Derecho Social, no solo se encuentra respaldada por la Constitución de la República y la Ley Secundaria en nuestro país, sino también por Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se encarga de brindar cooperación técnica y financiera al Ministerio de Trabajo y Previsión social regulando las relaciones laborales.

La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria tiene por objeto satisfacer las necesidades del trabajador a través de la Justicia Social tomando en cuenta que dentro de la justicia social se encuentran inmersos el principio de distribución, igualdad y proteccionista, contribuyendo a lograr la equidad entre el patrono y el trabajador.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado, “La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en El Sector Privado y el Principio de Justicia Social” se presenta a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, como requisito de Graduación, para optar al grado académico de Licenciadas en Ciencias Jurídicas, siendo elaborado por estudiantes egresadas de la misma.

En la investigación se aborda la temática relativa ala renuncia voluntaria, siendo una institución muy importante en el Derecho Laboral, por cuanto su objetivo principal es crear un ambiente de paz social, seguridad social y aún más el de justicia social; de manera que, en la misma Exposición de Motivos, de la Constitución se consideró que una norma como esta traería como beneficio un ambiente de paz social, así como también traería la armonía entre el capital y el trabajo.

En ese sentido, se puede observar un documento que da a conocer no solo la forma en que tal derecho pueda hacerse efectivo, sino que también; la justa remuneración de dicha prestación.

El objetivo de esta investigación está dirigido a analizar en qué medida la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria responde a la justicia social.

Ahora bien, al tratarse el presente estudio de una investigación jurídico-dogmática, se ha hecho uso del método dogmático y en ese sentido, la principal unidad de análisis la constituye la Ley Reguladora de la Prestación Economic por Renuncia Voluntaria.

En esta investigación se utiliza la técnica bibliográfica la cual se ha desarrollado como una propuesta metodológica en relación al objetivo de estudio anteriormente mencionado, con base a la lectura y análisis de documentos, discusiones del grupo de investigación, leyes nacionales y extranjeras que regulan prestación económica por renuncia voluntaria, libros, revistas y páginas web relativas al tema, así como el uso de medios electrónicos como fuente de información, de igual manera se contó con recolección de datos por medio de entrevista realizada al Secretario de Cultura y Educación Sindical del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kimberly-Clart S.A.

Para el alcance de los objetivos propuestos, se ha realizado un análisis del problema de investigación, por medio de cinco capítulos, los cuales comprenden los ámbitos: histórico, doctrinario, legislativo, análisis de la Ley en estudio, legislación comparada lo cual se expondrá a continuación:

En el capítulo uno, denominado Antecedentes Históricos De La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria, trata de forma general la prestación económica por renuncia voluntaria, haciendo una reseña histórica de la evolución constitucional que se ha dado a lo largo de los años en nuestro país, así como también aquellos acontecimientos que volvieron posible la concretización del derecho en mención.

En el segundo capítulo denominado, Fundamento Doctrinario Y Jurídico De La Prestación Por Renuncia Voluntaria, se desarrolla propiamente la prestación económica por renuncia voluntaria; para lo cual estudiaremos el fundamento doctrinario y jurídico del derecho en mención, tomando como punto de inicio el concepto de renuncia, clasificación, formas, requisitos de validez y efectos de la misma, para continuar con el desarrollo del concepto de prestación

económica, naturaleza jurídica, así como también se dedicarán unas líneas a tratar el problema conceptual que se ha generado alrededor de esta figura.

El tercer capítulo que ha sido denominado La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria Y El Principio De Justicia Social, se desarrolla un breve abordaje histórico, a efectos de aportar algunos antecedentes históricos jurídicos, desde la Revolución Industrial, ya que es en ese contexto en el que se desarrolla la situación precaria y degradante de los trabajadores que poco a poco lograba conquistar la atención del legislador. De esta manera, desde el punto de vista social, el derecho obrero marcó grandes conquistas culminando con la creación de la OIT.

Se realizó, además, en el cuarto capítulo denominado Análisis De La Legislación Nacional Sobre La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria Comparada Con La Legislación De Otros Países, un estudio de la legislación nacional sobre la prestación económica por renuncia voluntaria comparada con la legislación de otros países, donde se ve desarrollado como es el tratamiento que se le da a la renuncia, los países donde se regula esta prestación para el trabajador son: a nivel centroamericano Nicaragua y Panamá son los únicos países que gozan con este beneficio para el trabajador; a nivel sudamericano se encuentra Colombia, Bolivia y Argentina pero se debe aclarar que en este último solo está plasmada en sus códigos y no produce ningún beneficio al trabajador ya que este puede renunciar pero no recibe ninguna prestación.

El capítulo cinco se denominó Conclusiones Y Recomendaciones, se desarrollan las conclusiones de esta investigación, con la finalidad de establecer una mejora a la prestación económica por renuncia voluntaria que recibe el trabajador, así mismo se plantean las recomendaciones con el objeto

a expandir el conocimiento de la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria la clase trabajadora.

En lo relativo a las limitantes, inconvenientes y dificultades presentados en el desarrollo de la investigación, en cuanto a contenido; es que fijar la mirada hacia un concepto nos permitió leer la multiplicidad de sentidos que se le atribuyen al término “justicia social” y la extraordinaria confusión que provoca su uso debido a que no posee un concepto único y es susceptible de interpretaciones.

En cuanto al factor económico, en virtud del costo que implicó la impresión de cada avance, así como el costo de las fotocopias de apartados de diversos libros, gastos de movilización a bibliotecas e Instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no obstante, estos obstáculos, se ha logrado satisfactoriamente culminar el presente trabajo de grado.

SIGLAS

ANEP: Asociación Nacional de la Empresa Privada.

ASI: Asociación Salvadoreña de Industriales.

CADH: Convención Americana de los Derechos Humanos.

DUDDH: Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre.

FESPAD: Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PDC: Partido Demócrata Cristiano.

PDDH: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

PGR: Procuraduría General de la República.

ABREVIATURAS

Art.: Artículo.

Ct.: Código de Trabajo.

Inc.: Inciso.

Cn.: Constitución de la República de El Salvador.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRESTACIÓN ECÓNOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

En el presente capítulo se desarrollan los antecedentes históricos de la *“prestación económica por renuncia voluntaria”*, se procede a realizar un estudio de las diferentes disposiciones constitucionales que a través del tiempo han ido surgiendo, llegando hasta la Constitución de 1983, la cual no trae cambios sustanciales que signifiquen la construcción de un nuevo ordenamiento jurídico constitucional, ni el apareamiento de una voluntad política eficaz, para iniciar las transformaciones que la sociedad necesitaba, esencialmente en materia de derechos sociales, económicos y culturales, por lo que representa de interés para la comunidad jurídica y la sociedad en general, conocer las razones del porqué el derecho en mención no se hizo efectivo en los últimos 30 años.

1. Antecedentes Generales.

1.1. Evolución Constitucional.

Específicamente en 1824, en el gobierno dirigido por Juan Manuel Rodríguez, se decretó la primera Constitución de El Salvador sin contener normas relacionadas a las actividades laborales. De igual manera fueron decretadas otras Constituciones sin desarrollar artículos en materia de trabajo.

Durante la administración del Licenciado Francisco Dueñas, en 1871, el artículo 98 de la Constitución de la República decía: “El Salvador reconoce derechos y deberes anteriores y posteriores a las leyes positivas, tiene por principios la libertad, la igualdad y la fraternidad, y por bases la familia, el

trabajo, la propiedad y el orden público”, es aquí en donde por primera vez aparece en la ley fundamental el vocablo trabajo, definido como una de las bases del Estado.

Dentro de las primeras disposiciones constitucionales del país que presentan en su contenido normas relativas al trabajo, se encuentra: la Constitución de 1872, en el Art. 45 indicaba: *“El trabajo y la ocupación como bases del proceso nacional, son necesarios y por consiguiente obligatorios”*.

La Constitución de 1880 en el Art. 41 decía: *“El trabajo es obligatorio”*. La Constitución de 1883 en su Art. 26 puntualizaba: *“El trabajo es obligatorio, salvo los días domingos o de fiesta nacional”*.

Estas disposiciones tenían por objeto reprimir la vagancia, señalando que el trabajo era obligatorio, aspecto que riñe con la doctrina, ya que también era considerado como un derecho de los trabajadores, además no establecían derechos que de alguna manera disminuyeran la explotación de ellos.

En 1939, en tiempos del presidente Maximiliano Hernández Martínez, surgió una nueva constitución y se plasmó en el Art. 62, un principio referente al trabajo, el cual decía: *“El trabajo gozará de la protección del Estado, por medio de las leyes que garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patronos, empleados y obreros”*. Posterior a esa fecha no se registra legislación constitucional sobre la materia, situación que duró todo el régimen Martinista.

Aunque en la Constitución de 1945, figuraba una serie de principios y derechos a favor del trabajador, tales como: la protección del salario mediante un sistema equitativo, a igual trabajo deberá corresponder salario igual, derecho

a día de descanso, protección especial del trabajo de las mujeres y menores; Indemnización por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados, no se regulaba nada relativo a la renuncia voluntaria.

El golpe de Estado del 14 de diciembre de 1948, que derrocó al presidente Salvador Castaneda Castro, trajo como resultado positivo la Constitución de 1950, creándose un capítulo especial relativo al trabajo y seguridad social, en sus disposiciones se encontraba regulada la indemnización por despido injusto en el Art. 183 numeral 11.¹ El capítulo de la referida constitución nació prácticamente como letra muerta, ya que quedaba supeditado a ser regulado por un código de trabajo, el cual nunca surgió.²

1.2. Origen de La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria al Ordenamiento Jurídico.

Durante la época comprendida entre 1970 y 1980, las condiciones de vida en El Salvador se agudizaron debido a varias causas: el alza de precio del petróleo, la llegada de miles de salvadoreños que venían de Honduras, la escasez de tierras para trabajar, la falta de fuentes de trabajo y los conflictos laborales, etc.

Fue el 15 de octubre de 1979, cuando la Fuerza Armada, a través de un grupo de militares reformistas liderados por los coroneles Adolfo Arnoldo Majano y Jaime Abdul Gutiérrez, derrocaron al entonces presidente de la República, General Carlos Humberto Romero. Como consecuencia del referido

¹Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950).

²Francisco Bertrand Galindo et al. *Manual de Derecho Constitucional*, (El Salvador: Talleres Gráficos UCA., 1992), 963.

movimiento se conformó la primera Junta Revolucionaria de Gobierno Integrada por los militares golpistas y tres civiles.

Sin embargo, la junta se encontró con una situación de gran dificultad, por un lado, las fuerzas de izquierda, aglutinadas ya en diversos movimientos de masas, seguían manifestándose y tomando edificios públicos para protestar contra la junta, por otro, la derecha se organizaba también para oponerse a las reformas anunciadas en la época.

También comenzó a perfilarse con mayor nitidez las diferencias en el seno de la Fuerza Armada. Varios de los promotores del golpe del 15 de octubre fueron marginados y el grupo de oficiales jóvenes comprometidos con el programa de reformas sociales tuvo que subordinarse a los oficiales de mayor jerarquía, quienes no tendrían el mismo entusiasmo por los cambios planificados.

La junta incapaz de controlar el rumbo de los acontecimientos y la espiral creciente de violencia menos aún logró poner en marcha la reforma agraria y otras medidas avisadas. A finales de año, durante una tormentosa reunión, la junta y su gabinete de gobierno emplazaron al alto mando de la Fuerza Armada, exigiendo una estricta obediencia hacia el gobierno y un cese a la represión. Posteriormente, se conformó una nueva junta de gobierno en base a un acuerdo entre el Partido Demócrata Cristiano y la Fuerza Armada.³En este acuerdo se expresó la voluntad de ambas partes de realizar una reforma agraria y la nacionalización de la banca y del comercio exterior.

Efectivamente en marzo de 1980, se decretó la reforma agraria, anhelo de

³José Raymundo Calderón Morán et al., *Historia de El Salvador*, 2ª Ed. (El Salvador: Ministerio de Educación, 2009), 247.

muchos campesinos sin tierra y de dirigentes del centro y de la izquierda política; pero en materia laboral no se visualizaban cambios que mejoraran las condiciones de vida de los trabajadores.

La tercera junta revolucionaria de gobierno, (diciembre de 1980 a mayo de 1982) estuvo formada por el Dr. Ramón Avalos Navarrete, Cnel. Jaime Abdul Gutiérrez, Ing. José Napoleón Duarte y el Dr. José Antonio Morales Erlich. Hasta este momento del proceso de reformas, solamente se realizaban las de mayor envergadura como para restarle fuerza al movimiento guerrillero, por lo que el área laboral seguía igual que antes del conflicto.

El 28 de marzo de 1982, se llevan a cabo elecciones con el fin de conformar la Asamblea Constituyente que tendría a su cargo la elaboración de una nueva Constitución. Ya elegida y organizada la Asamblea Constituyente nombró una comisión especial que se denominó Comisión Redactora del Proyecto de Constitución, la cual estuvo integrada por los diputados: *Rafael Morán Castaneda, Ricardo González Camacho, Guillermo Antonio Guevara Lacayo, José Francisco Merino, Hugo Carrillo Corleto, María Julia Castillo, Héctor Tulio Flores, Manuel Mártir Noguera, José Humberto Posada, Luis Roberto Hidalgo, Julio Adolfo Rey Prendes, Luis Nelson Segovia, Rodolfo Castillo Claramont, José Alberto Zelada Robredo, Antonio Enrique Aguirre, Carlos Arnulfo Crespín, Gloria Salguero Gross, Juan Antonio Martínez Varela y René Barrios Amaya.* La comisión antes mencionada para cumplir con su cometido tomó como base la Constitución de 1962, partiendo de ella para la elaboración de la nueva constitución con las reformas pertinentes.

De la revisión de las versiones taquigráficas de las sesiones del grupo colegiado redactor del proyecto constitucional, puede ubicarse la manera en que surgió el tema polémico e intrincado de la Indemnización en caso de

renuncia voluntaria por parte del trabajador. En una de tantas reuniones de la Comisión durante un día del mes de junio de 1982, el doctor Rafael Morán Castaneda presidía la sesión de la misma, se estaba revisando y analizando el capítulo II del título XI de la Constitución de 1962, capítulo cuyo epígrafe era Trabajo y Seguridad Social.

El presidente de la comisión leyó el ordinal undécimo del Art. 182 de la Constitución antes citada para ser discutido, dicho ordinal rezaba: *“El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme la ley”*. Precisamente sobre este tópico es que el diputado René Barrios Amaya presenta una propuesta la cual estaba redactada en los siguientes términos:

“Compensar una prima anual a favor del trabajador equivalente a 30 días de trabajo básico, la cual será depositada por el patrono en cualquier institución bancaria del país a nombre del trabajador, sólo podrá ser retirada por renuncia, despido o muerte del trabajador, si el trabajador no hubiere cumplido un año de trabajo al sobrevenir la causa del retiro de la prima ésta será proporcional al tiempo laborado por el trabajador, esta disposición se aplicará a todos los trabajadores tomando en cuenta su antigüedad”.⁴

Al momento de presentar la propuesta anterior, el diputado en mención nunca hizo referencia a la indemnización Universal pues en su argumento manifestó: *“Lo que se quiere es sustituir la indemnización por despido y que exista ya una indemnización por antigüedad de trabajo, esto va a venir a eliminar una serie*

⁴Ricardo González Camacho, *Versiones Taquigráficas de las Sesiones de la Comisión del estudio del proyecto de Constitución*, (El salvador: San Salvador, 1984), 350. <http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentoBodega/D/2/1980/1989/1983/07/8885C.PDF>

de problemas sociales".

De lo anterior se infiere que el señor Barrios Amaya en lo que pensó fue en la indemnización por antigüedad de trabajo. Sin embargo, el diputado Guillermo Antonio Guevara Lacayo fue quien tocó la idea de la Indemnización Universal, proponiendo que solamente se creara como principio que en la Constitución y su regulación se dejara a la legislación secundaria.

Intervino también el Doctor Ricardo González Camacho, manifestando estar de acuerdo con la propuesta hecha al inicio por el diputado René Barrios Amaya, esto es lo que se llama Indemnización Universal, independiente de la causa de la terminación del contrato de trabajo. "En caso de terminación del contrato, por cualquier causa, el trabajador o sus beneficiarios en caso de muerte, tendrá derecho a que el patrono le pague una cantidad equivalente al salario de un mes por cada año de trabajo. La ley regulará la forma y demás condiciones necesarias a fin de asegurar el cumplimiento de esta obligación en beneficio del trabajador y de las actividades productivas". Después de varias opiniones al respecto la redacción que se propuso al pleno de la constituyente fue la siguiente:

"Cuando se termina el contrato de trabajo por cualquier causa, el patrono está obligado a indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios. La ley regulará la forma y demás condiciones de la indemnización".

En la plenaria del día 1 de septiembre de 1983 se discutió el punto de la "remuneración por renuncia del trabajador". La plenaria presentaba varios giros en cuanto al contenido y alcance de lo que en ese momento se quería erigir en la ley. La redacción presentada por la Comisión Redactora del Proyecto de Constitución recibe objeciones en el sentido que la frase "*por*

cualquier causa” era demasiado amplia, al respecto el diputado Zelada Robredo presenta una nueva propuesta, con cambio de redacción la cual rezaba así: “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, está obligado a indemnizarlo conforme a la ley. La ley regulará las condiciones en que tendrá lugar el retiro voluntario del trabajador y las prestaciones a que tendrá derecho”.

Luego de varias participaciones parlamentarias el doctor Guevara Lacayo como jefe de fracción del Partido Demócrata Cristiano hace mención que deben cubrirse tres aspectos que generan terminación del contrato de trabajo, a saber: el despido injusto, la renuncia voluntaria, el despido justificado, al respecto presenta la siguiente propuesta:

“El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, está obligado a indemnizarlo conforme a la ley. Cuando se termine el contrato de trabajo por cualquier otra causa, el patrono está obligado a pagar una prima al trabajador o sus beneficiarios. La ley regulará la forma y demás condiciones de esta prestación. Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá efecto retroactivo”.

El doctor Luis Nelson Segovia mencionó que sería más conveniente separar la redacción relativa al nuevo derecho, de manera que el ordinal undécimo siempre contuviera la indemnización por despido injusto como antes estaba y que el nuevo derecho se redactara en un nuevo ordinal, el ordinal duodécimo.

De manera que el ordinal undécimo fue aprobado exactamente como estaba redactado en la Constitución de 1962; se estableció el ordinal 12º que es el de interés para este trabajo, siendo aprobado por 35 votos de los 60 diputados que formaban la Constituyente. Queda finalmente redactado y aprobado el

ordinal 12º del Art. 38 de la Constitución de 1983,⁵ de la siguiente manera: *“La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio”*.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total o permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en caso de renuncia voluntaria. Es así como a grandes pinceladas se ha reseñado el proceso de cómo nació al orden jurídico salvadoreño, la institución antes señalada.

1.3. Acontecimientos que Hicieron Posible el Derecho a la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Como una deuda histórica hacia la clase trabajadora fue considerada la necesaria emisión de una ley que regulara el derecho de los trabajadores de recibir una compensación económica ante la renuncia voluntaria a su trabajo.⁶

El Art. 252 de la Constitución, volvía nugatorio el derecho reconocido por los

⁵Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

⁶Mesa Permanente por la Justicia Laboral, *“Informe sobre la Situación de los Derechos Laborales y Sindicales”*, (El Salvador: FESPAD, 2013), 29. <http://www.fespad.org.sv/wp-content/uploads/2014/07/Informe-sobre-la-situaci%C3%B3n-delos-Derechos-Laborales-y-Sindicales.pdf>.

constituyentes, en aquellos casos en que el trabajador permanente renunciaba a su empleo, pues se carecía de parámetros legales para cuantificar la compensación, además que el mismo texto constitucional condicionaba tal prerrogativa a la existencia de una ley secundaria, por lo que no obstante su inclusión en la ley suprema, la misma impedía que tal prestación desplegara sus efectos plenos a favor de los trabajadores.

En vista que había transcurrido más de veinte años sin que se legislara al respecto, un grupo de ciudadanos, haciendo uso de las facultades que les confiere el Art. 183 de la misma Constitución, promovieron un recurso de inconstitucionalidad por omisión, el cual se tramitó bajo la Ref. 53-2005/55-2005 acumulado. En dicho recurso, bajo el análisis de la falta de regulación de la compensación económica al trabajador cuando exista renuncia voluntaria al puesto de trabajo, los demandantes argumentaban que existía una mora legislativa que afectaba a los trabajadores, considerando, que, si se declarara la inconstitucionalidad por omisión solicitada, entonces la Asamblea Legislativa se encontraría obligada a emitir la ley correspondiente.⁷

Mediante resolución de la Sala de lo Constitucional se ordenó a la Asamblea Legislativa emitir una ley que regulara el derecho de los trabajadores a gozar de una compensación económica al renunciar a su trabajo de manera voluntaria. Esto con el objetivo de dar cumplimiento al derecho establecido en el Art. 38 ordinal 12º de la Constitución, mismo que se encuentra condicionado a la emisión de una ley según lo establecido en el Art. 252 de la misma normativa.

⁷Sentencia de Inconstitucionalidad por Omisión, *Referencia: 53-2005-55- 2005*, (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2013).

El proceso de discusión de la normativa estuvo marcado por posiciones contrapuestas entre la empresa privada y las organizaciones sindicales.

La redacción final distó mucho de las propuestas de estas últimas. Alrededor de 30 organizaciones sindicales, con el apoyo de FESPAD, presentan propuesta de Ley para regular el derecho de indemnización por renuncia voluntaria. Inicialmente, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa contó con 5 propuestas para su análisis, tres de las cuales fueron presentadas en 2013. De las propuestas, cuatro fueron iniciativas de organizaciones de trabajadores y una por representación de la empresa privada.⁸Adicionalmente, en octubre de 2013, la Comisión recibió una propuesta de redacción de Ley que integraba el contenido de las propuestas de las organizaciones de trabajadores.

Ambas propuestas eran contrapuestas. Por su parte, la empresa privada proponía: *“15 días de salario por cada año de trabajo para aquel que tenga entre tres y cinco años en una empresa (quien tuviera menos de tres no tendría derecho); 20 días de salario por año a quien tenga entre cinco y siete años en una empresa; 25 días de salario por año para quien tenga entre siete y diez años en una empresa y; 30 días por cada año de trabajo para quien tengan diez años o más de trabajar en una empresa”*. Según la propuesta de la empresa privada, en ningún caso se podrán pagar más de diez años de servicio, es decir, quien tenga, por ejemplo, 25 años de trabajaren una empresa y renuncie, únicamente tendrá derecho a que se le pague lo correspondiente a 10 años.

⁸Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, *Actualidad Políticas Públicas. Ley de “indemnización universal” debe responder a principios de justicia social*, (El Salvador, 2013), 2. <http://www.fespad.org.sv/wpcontent/uploads/2013/08/Actualidad.pdf>.

Asimismo, contempla:1) Que sólo procederá el pago si los contratos de trabajo fueron presentados al Ministerio de Trabajo según lo dispuesto en el Art. 18 del Código de Trabajo. Esto podría conllevar a que los patronos omitan deliberadamente el envío del contrato como en la práctica actual sucede y con ello evadan la obligación de pagar monto alguno al trabajador que renuncie.2) Que se exigiera al trabajador justificar su renuncia para darle validez.3) Que el trabajador tuviera la obligación de avisar de su intención de renunciar con 90 días de anticipación.4) Que no existiese obligación de pago de indemnización por renuncia voluntaria cuando ésta coincida con las causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal establecidas en el Art. 53 del Código de Trabajo. En este caso el trabajador tendría que acudir a una instancia judicial para obtener su indemnización.5) Que el monto que se pague a los trabajadores fuese deducible del impuesto sobre la renta que deben declarar los patronos.6) Que se estableciera un plazo de 24 meses para que los patronos hicieran los pagos mediante cuotas mensuales cuando los trabajadores que renuncien representaran el cinco por ciento del total de los trabajadores/as de la empresa.7) Que no fuera aplicable la obligación de pagar indemnización por retiro voluntario en aquellas empresas que tienen por costumbre cancelar anualmente el pasivo laboral a los trabajadores/as.8) Que en ningún caso el salario básico para calcular la compensación económica fuese superior a dos salarios mínimos.⁹

Con ello, se puso en evidencia la aspiración de la empresa privada de que se emitiera una ley que permitiera a los patronos poner trabas al pago de compensación y eventualmente poder trasladar en caso de pagar ese costo al Estado mediante la deducción del impuesto a la renta.

⁹Ibíd. 3.

Por su parte, la propuesta presentada por el movimiento sindical de manera unificada planteaba: igual beneficio para el sector público y privado; obligación de toda empresa o institución de crear un fondo especial para que el patrono depositara periódicamente el monto que eventualmente debería pagarse al trabajador o trabajadora que renuncia a su empleo; la inclusión del derecho de los familiares del trabajador que fallezca a reclamar lo que le hubiese correspondido en concepto de compensación económica por la renuncia a su trabajo; que el monto a pagar en concepto de compensación fuera el equivalente al último salario por cada año de trabajo sin límite de años.¹⁰

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa convocó a diversos sectores para recibir opiniones sobre el contenido de la ley que debía emitir ese Órgano de Estado antes del 31 de diciembre de 2013; no obstante, luego de las consultas, jamás se socializó el proyecto que dicha Comisión enviaría al pleno de la Asamblea, lo cual fue una exigencia del movimiento sindical con el objetivo de evitar que se emitiera una ley contraria al interés de los trabajadores.¹¹

La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Ministerio de Trabajo, acuerda iniciar un proceso de consulta con la sociedad, el cual se realizó los días miércoles, 14, 21 y 28 de agosto y los miércoles 4 y 11 de septiembre del año 2013 contando con la participación de sectores como: Sindicato de la Industria Eléctrica, Procuraduría General de la República, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, Asociación Salvadoreña de Derecho del Trabajo,

¹⁰Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, *Ley que regule renuncia voluntaria debe responder a principios de justicia social*, (El Salvador, 2013). <http://www.fespad.org.sv/ley-que-regule-renunciavoluntaria-debe-responder-a-principios-de-justicia-social>.

¹¹Asamblea Legislativa, *Comisión de Trabajo, recibe aportes para estudiar* (El Salvador, 2013). <http://www.asamblea.gob.sv/noticias/archivo-de-noticias/comision-de-trabajo-aportes-para-estudiar-tema-sobre-indemnizacion-por-renuncia>.

Procuraduría para la Defensa de Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Asociación Salvadoreña de Industriales, Asociación Nacional de la Empresa Privada. La Procuraduría General de la República por su parte manifestó que la ley debería nominarse como *“Ley de prestación económica por renuncia”* y no *“Ley de Indemnización Universal”*, ya que tal denominación, no es acorde a la terminología que establece el Art. 38 Ord. 12 Cn; y en cuanto al monto de la compensación económica se sugirió que fuera igual al monto de la indemnización por despido injusto.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos propuso que se abarcaran a todos los sectores laborales, tanto empleado público, municipales y del mismo sector privado sin distinción del vínculo laboral existente y que la ley debe contemplar que si por razón de la vigencia de un contrato colectivo de trabajo o por costumbre de empresa los trabajadores tienen mayores o mejores beneficios, con base al principio Pro operario, deberán prevalecer dichas disposiciones.¹²

Otras opiniones destacan la estipulación de un tiempo que asegure la estabilidad laboral para evitar las *“renuncias habituales”*, así como también otros se limitaron a estar o no de acuerdo al contenido.

En consecuencia, se creó el proyecto denominado: *“Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”*, para que regule las condiciones y requisitos para gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria de los trabajadores permanentes, como una prestación derivada de sus derechos fundamentales, en la que de forma clara, precisa, organizada y

¹²Comisión de Trabajo y Previsión Social, Palacio Legislativo, Dictamen No. 17, (El Salvador, 2013). <https://www.asamblea.gob.sv/noticias/archivo-de-noticias/comision-de-trabajo-y-previ-sionsocial-periodo-2015-2018>.

sistemática se determine la forma de computarse la prestación económica que ha de pagar el patrono.

Finalmente, el 18 de diciembre de 2013 la Asamblea aprobó la denominada “*Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*” y varias reformas a la Ley de Servicio Civil y Ley de la Carrera Administrativa Municipal.¹³

Es el 1° de enero de 2015, que entra en vigor la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria,¹⁴ siendo el objeto de esta regular las condiciones bajo las cuales los trabajadores del sector público y privado que renuncien voluntariamente gozarán de una prestación económica.

Prevé las obligaciones que existen para las partes de la relación laboral (trabajador-empendedor), el cálculo para obtener la prestación económica, etc.

Dentro de los aspectos a destacar es el monto al que tendrá derecho el trabajador, el cual será sólo de 15 días de salario sin que éste pueda exceder de dos salarios mínimos, contrario a la propuesta de los trabajadores quienes propusieron que fuese de 30 días de salario por cada año de trabajo sin límites de años y con un techo de 6 salarios mínimos. Además, como condición para tener derecho a la compensación se estableció que se debe acreditar por lo menos 2 años de trabajo.

¹³Asamblea Legislativa, *Asamblea aprueba Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*, (El Salvador: Sala de la Constitucional, 2013).<https://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-reguladora-de-la-prestacion-economica-por-renuncia-voluntaria>.

¹⁴Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, D.L. No. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O. No. 12, Tomo No. 402, publicado el 21 de enero de 2014, vigente el 1 de enero de 2015.

CAPITULO II

FUNDAMENTO DOCTRINARIO Y JURÍDICO DE LA PRESTACIÓN ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

En este capítulo se desarrolla el fundamento doctrinario y jurídico de la prestación económica por renuncia voluntaria y la naturaleza jurídica de la misma. Esta figura es un derecho consagrado en la Constitución de la República y ha sido desarrollado en una Ley secundaria, por lo cual amerita un estudio de cada uno de los elementos que la comprenden, lo cual se hará a continuación.

2. La Renuncia.

El trabajador por disposición de ley tiene todo el derecho a dar por terminado el contrato de trabajo por su voluntad exista o no una razón que justifique dicha terminación, de conformidad a lo establecido el artículo 54 del Código de Trabajo.¹⁵

Para que la renuncia tenga plena validez y no dé lugar a la nulidad, tiene que ser en forma consciente, terminante clara y libre. Esto quiere decir que tiene que ser hecha libre de todo vicio del consentimiento, y hacerse por escrito para evitar malicia o encubrimiento de un despido tipificada en el Art. 54 del Código de Trabajo deja a voluntad del trabajador la continuación de la relación laboral o la terminación de la misma, ya que no se necesita la aceptación del patrono para que produzca sus efectos. Son muchas las denominaciones que diversos tratadistas hacen de ella, así tenemos que para Ramírez Gronda, la denomina

¹⁵María Guadalupe Ortiz Joya, "La Indemnización Universal: Propuestas para hacerla Efectiva en la Práctica", (tesis de Grado, Universidad de El Salvador, 1993) ,74.

como “*resolución*”, Alonso García lo califica de “*dimisión*”; mientras que Rafael Caldera prefiere usar la expresión “*retiro*”, Jesús Castorena habla simplemente de “*rescisión*”.¹⁶

A pesar de las diversas denominaciones con las que se le conoce, los tratadistas coinciden en reconocer que la renuncia se constituye de la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo que lo liga a un empleador.

Sobre la renuncia, diferentes autores han realizado diversos conceptos, de los cuales podemos mencionar:

Manuel Alonso García dice: “*Es aquella en que el trabajador decide poner fin al contrato que a él ligaba con el patrono sin causa que lo justifique por puro acto de decisión unilateral, no amparado en incumplimiento contractual del patrono*”.¹⁷

Guillermo Cabanellas lo señala como: “*La dejación voluntaria y definitiva con respecto a un patrono o empresario, de quien le presta servicios laborales típicos*”.¹⁸

Julio J. Martínez Vivo, opina: “*La renuncia es un acto jurídico unilateral por el cual el trabajador manifiesta su voluntad extinta con relación al contrato de trabajo que mantenía*”.¹⁹

¹⁶Ibíd. 76.

¹⁷Manuel Alonso García, *Curso de Derecho de Trabajo*, 6ta. Ed., (Barcelona, España: Edit. Aires, S.A., 1982).

¹⁸Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Vocablo Renuncia del Trabajador Tomo V 12da. Ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit. Heliasta S.R.L., 1979), 687.

¹⁹Julio J. Martínez Vivot, *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2da ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit, Astrea, 1988), 336.

Carlos Molero Manglano dice: *“podemos entender por dimisión el negocio jurídico por el que el trabajador acuerda unilateralmente desistir del contrato que lo ligaba al empleador”*.²⁰

Julián Arturo de Diego la renuncia: *“es la extinción del vínculo laboral dispuesta unilateralmente por el trabajador sin que exista causa imputable al empleador”*.²¹

De lo anterior bajo criterio grupal, la renuncia es la manifestación unilateral de la voluntad del trabajador hecha al empleador de su libre deseo de poner fin a los efectos del contrato, extinguiéndose así la relación laboral.

La renuncia ha sido considerada por las legislaciones latinoamericanas como un acto por medio del cual el trabajador ejerce su derecho a dar por terminada la relación con su empleador. Sería pues un mecanismo para recuperar su libertad; en ese sentido se estaría frente a una situación que *“no plantea conflicto”* entre las partes.

La renuncia aparecería entonces, como un acto producto de la manifestación del libre deseo del trabajador para desligarse de la relación laboral.²²El derecho del trabajador a separarse de su empleo tiene carácter constitucional en los Art. 9 y 10 de la Constitución de la República, ya que a nadie se le puede restringir su libertad quedando obligado a trabajar con cierto patrono, durante

²⁰Carlos Molero Manglano, *Derecho Laboral: Introducción Fuentes: Contrato de Trabajo*, (Madrid, España: Edit. Reus, 1980), 467.

²¹Julián Arturo de Diego, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6ta. ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit. Abeledo Perrot, 2004), 481.

²²Carlos Reynoso Castillo, *Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias*, (México: Edit. Porrúa, 2006), 322.

un tiempo determinado, el trabajador tiene derecho a trabajar en las condiciones que a él le parezcan dignas.²³

En el contrato de trabajo, la libertad de trabajar o no trabajar para quien quiera; es lo que de momento puede afirmarse que constituye el fundamento jurídico-filosófico del derecho del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo y separarse inmediatamente de su empleo por su propia voluntad. Pues en ninguna legislación se admiten los contratos para toda la vida, ni deben admitirse aquellos por los cuales el trabajador se obligue para un tiempo tan largo que su libertad personal quedaría seriamente afectada.

La facultad del trabajador de dejar su empleo cuando él quiera se justifica, porque la relación de trabajo se verifica entre hombres libres, que no pueden en consecuencia, sujetar su voluntad a la de otro contratante, ya que ello implica una forma de esclavitud, tiene, pues reconocida el trabajador, la posibilidad de extinguir la relación que lo ligaba con su patrono, en cualquier momento por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique, no solo porque tenga razones jurídicamente eficaces para hacer cesar su relación con el empleador, sino porque unilateralmente lo decida.

Es importante mencionar los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); el Art. 14 de la Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre, el Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Art. 6 No. 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en particular el Art. 3 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que a la letra dice:

²³Ortiz Joya, "La Indemnización Universal", 6.

*“Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo”.*²⁴

Lo antes expuesto se traduce a la idea de la igualdad de derechos que las partes vinculadas por el contrato de trabajo tienen en lo relativo a la facultad de dar por terminada la relación laboral unilateralmente.

De lo anterior se deduce que para que la renuncia se pueda conceptualizar es necesario que cumpla: la manifestación del trabajador, la cual debe estar exenta de vicios que la invaliden, dirigida al patrono o al representante patronal, de este, de manera que cualquier expresión escrita hecha o dirigida a otra persona no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, el deseo de poner fin a los efectos del contrato lo cual refleja la seriedad de la renuncia, ósea el acto objetivo de separarse del cargo.²⁵

2.1. Clasificación de la Renuncia.

2.1.1. Renuncia a un Empleo Privado.

Consiste en la manifestación unilateral y voluntaria por parte del trabajador del sector privado, de poner fin a la relación laboral que lo vincula con el empleador.

2.1.2. Renuncia a un Empleo Público.

Es el derecho que le asiste al empleado público, para romper el vínculo que lo

²⁴Cámara Segunda de lo Laboral, *Recurso de apelación, Referencia: 6-09* (El Salvador Corte Suprema de Justicia, 2009).

²⁵Ortiz, “La Indemnización Universal”, 79.

une a la administración pública bajo la implementación de normativas especiales diferentes al Código de Trabajo.

2.2. Modalidades de Renuncia en la Doctrina Laboral.

2.2.1. Renuncia verbal.

Es la manifestación inequívoca de dejar el trabajo, comunicándole a su patrono o a sus representantes.

2.2.2. Renuncia Escrita.

En la actualidad es obligatorio por ministerio de ley que la renuncia solamente proceda cuando se hace por escrito, es un requisito formal para su validez, que pretende proteger tanto a la parte empresarial por algún reclamo de indemnización por despido injusto, así como proteger al trabajador de los abusos que podrían darse si no existiera esta formalidad.

En el Art. 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el cual expresa: *“La renuncia voluntaria deberá constar por escrito...”*

Con lo anteriormente expuesto es necesario mencionar que en los juicios de trabajo no solo se trata de que la renuncia conste por escrito, así en el Art. 402 inciso 2 del Código de Trabajo se establece que *“el documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Inspección General de*

Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha.

2.3. La Validez de la Renuncia.

El régimen jurídico de la renuncia en muchos países ha establecido una primera gran distinción: los aspectos relativos a la validez legal del acto de renuncia y los efectos que este acto pudiera tener sobre las prestaciones adeudadas al trabajador interesado.²⁶

En cuanto a la validez de la renuncia, existen diversos requisitos tanto de fondo como de forma:

2.3.1. Requisitos de Fondo.

La reglamentación de la renuncia se estructura sobre una idea base, que consiste en el reconocimiento a las partes de un contrato, el derecho a romper en cualquier momento la relación laboral. La renuncia sería sólo el ejercicio de este derecho por parte del trabajador.

2.3.2. Requisitos de Forma.

En este apartado catalogamos a la renuncia como un “*acto solemne*”, puesto que requiere de formalidades contempladas en los Art. 2 y 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.²⁷

²⁶Reynoso, *Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias*, 322.

²⁷Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

Art. 2. “Para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Las y los trabajadores que no estén contemplados en el inciso anterior deberán dar el preaviso con una antelación de quince días...”

Así mismo, podemos incluir el tiempo mínimo de servicio, que de acuerdo con nuestra legislación son 2 años continuos y efectivos para un mismo empleador (Art. 5 de la ley en estudio).

2.4. Los Efectos de la Renuncia.

Las normas relativas a los efectos de la renuncia se asientan sobre la base de que, ante la ausencia de conflicto, no hay lugar a pronunciar una sanción (indemnización). En ese sentido la discusión se centra en el monto de la cantidad o cantidades adeudada al trabajador a título de derechos adquiridos y no pagada a la fecha de separación.²⁸

La renuncia de un trabajador plantea una doble problemática desde el punto de vista jurídico: por un lado, el carácter volitivo de la misma, es decir, lo relativo a la libre expresión del trabajador en dicho acto; y por otro lado los “*efectos*” pecuniarios del mismo o más bien el reconocimiento y la liquidación de los adeudos existentes a favor del trabajador.²⁹

²⁸Reynoso, *Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias*, 322.

²⁹*Ibíd.*, 328.

2.5. La Prestación Económica.

El vocablo prestación proviene del latín “*praestare*”, que significa: otorgar, suministrar o dar.

La prestación económica por renuncia es *“la suma de dinero que recibe el trabajador de parte del patrono en relación con el salario y al tiempo de servicio, cuando renuncia en forma voluntaria del trabajo”*.³⁰

2.5.1. Naturaleza Jurídica de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución laboral citada en este apartado, es necesario preliminarmente realizar un estudio de cómo se ubicaba el Derecho del Trabajo.

Para ello, no existe uniformidad de criterios; en su origen el Derecho del Trabajo era ubicado en la rama del derecho privado, porque existían relaciones de coordinación y tenía muy pocas características que permitieran incluirlo dentro del derecho público, pero a medida que fue evolucionando y que el intervencionismo del Estado se hizo más patente, se perfilaron características que hacen considerar sus normas de orden público, por el hecho que sean imperativas e irrenunciables.³¹

El orden público se fundamenta en los principios de Irrenunciabilidad de los derechos, principio protector y de la desigualdad que normalmente existe entre

³⁰Ortiz, “La Indemnización Universal”, 89.

³¹Marta Yanira Pleitez Cienfuegos, “Análisis del derecho de indemnización en materia laboral, en caso de renuncia por parte del trabajador, en El Salvador”, (tesis de Grado, Universidad Francisco Gavidia, 2002), 31.

el empleador y el trabajador. Es de esta manera que nuestra constitución en el Art. 52 expresa: *“Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables...”*

Por otra parte, la naturaleza jurídica, para muchos otros, el Derecho del Trabajo, por ser un derecho nuevo no se podría incluir en ninguna de las dos ramas del derecho ya mencionadas, hay que ubicar entonces, en un tercer género, es aquí donde aparece una tercera división, que es el Derecho Social, además, para establecer reglas para mantener la armonía del trabajo.

Con base en lo anterior, podemos analizar la naturaleza jurídica de la prestación económica por renuncia voluntaria de la siguiente manera; el hecho que el derecho en cuestión haya adquirido rango constitucional, no es suficiente para considerarlo como un derecho público, ya que las constituciones modernas tienden a regular diversas situaciones por el interés social que las mismas poseen.³²

Sus normas tutelan y protegen a la clase trabajadora, su esencia encuadra dentro del derecho social que se caracteriza por su función tuteladora, y unificadora de la clase trabajadora.

En razón a esta concepción moderna del derecho y con fundamento en lo anteriormente establecido, el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria se puede ubicar dentro del derecho social, lo cual se justifica además, con la Exposición de Motivos de la Constitución de 1983, en donde al referirse a este derecho se estableció que la motivación para plasmarlo estuvo fundamentado en un criterio de Seguridad Social, entendida ésta como

³²Ibíd., 32.

un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todas las personas cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajar, le impiden conseguir el trabajo por sus propios medios.³³

Este derecho está plasmado en la Sección Segunda que lleva como Título “*Trabajo y Seguridad Social*”, y esta a su vez, dentro del Capítulo II denominado “*Derechos Sociales*”, es decir, se quiere recordar con insistencia, que las normas laborales son esencialmente, Derecho Social, pues busca proteger a los sectores más vulnerables o excluidos.³⁴Otro argumento muy importante para considerar a este derecho como derecho social, es que en la misma Exposición de Motivos se consideró, que una norma, como la que se estaba proponiendo traería un ambiente de paz social y de armonía entre el capital y el trabajo, y así armonizar las relaciones laborales.³⁵Es pertinente mencionar, que la doctrina desarrolla ciertas teorías con relación a la naturaleza jurídica de la prestación económica por renuncia voluntaria pero bajo el término de “*indemnización*” sin que exista un daño o perjuicio:

2.5.2. Como Salario Diferido.

Esta teoría indica, que de la retribución del trabajador no se abona cierta parte, la cual recién le es entregada cuando se termina la vinculación laboral.³⁶ En otras palabras, la prestación que recibe el trabajador es un verdadero salario, pero con la variante que se le entrega materialmente hasta que se disuelve el vínculo laboral, es decir, que se prolonga hasta que ya no se presta la fuerza

³³Ibíd.

³⁴Asamblea Legislativa, Acta No. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa, de fecha 18 de diciembre de 2013, 8.

³⁵Asamblea Legislativa, Acta No. 81, de la Sesión Plenaria 18 de diciembre de 2013, 8.

³⁶Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XV, (Edit. Jurídica OMEBA Driskill, S.A.), 474.

de trabajo.³⁷

La doctrina sostiene que es salario diferido, el aporte del afiliado y del patrono a una caja de jubilaciones, sin que esto signifique negar que ese salario diferido (que también puede perderse), esté destinado a prestaciones futuras, asumiendo los caracteres del Seguro Social obligatorio, contra los riesgos de ancianidad, incapacidad y muerte. Dicha teoría comprende dos situaciones: a) que el derecho a ese salario lo adquiere el trabajador día a día según la antigüedad del mismo y b) que ese derecho solo se puede exigir hasta la terminación del contrato de trabajo, por lo que la parte retraída del salario del trabajador le serviría como indemnización.³⁸

Se puede decir que esta teoría no es aplicable, ya que no supe todos los salarios que se dejarán de percibir, además la prestación no necesariamente será el equivalente a un salario mensual exacto. A pesar de que los partidarios de esta, argumentan que es una medida conveniente por los bajos salarios que son devengados en países como El Salvador, es por ello que surge una variedad de prestaciones económicas que pretenden suplir la insuficiencia de los salarios para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora.³⁹

2.5.3. Mayor Valor de la Empresa.

Esta teoría consiste en que al trabajador le corresponde una parte en el incremento de la empresa; el sueldo es lo que corresponde a lo que la empresa gana cada año, mientras que la indemnización tiene relación con lo que se va

³⁷Ortiz, "La Indemnización Universal", 100.

³⁸Douglas Ovidio Amaya Amaya, et al., "Análisis Crítico de la no Retroactividad de la Indemnización Universal y sus Efectos en el Sector Laboral", (tesis de grado, Universidad de El Salvador, 1995), 96.

³⁹Ortiz, "La Indemnización Universal", 101.

valorizando al establecimiento;⁴⁰ es decir, la prestación que recibiría el trabajador en caso de renuncia sería aquella utilidad dejada en cada ejercicio fiscal y que ha consolidado a la empresa.

En otras palabras, es compensar al trabajador en agradecimiento por las ganancias generadas a la empresa durante el tiempo laborado en la misma, en tanto que el sueldo corresponde a una pequeña parte de las ganancias que la empresa recibe cada año. La prestación por renuncia voluntaria vendría a ser aquella parte de utilidad que se solidifica en la empresa y consecuentemente por la que ha logrado un mayor valor que antes.⁴¹

Esta teoría es criticada debido a que independientemente se generen ganancias o pérdidas a la empresa, siempre debe otorgarse la prestación; además que por esa fuerza de trabajo que el trabajador presta, la cual resulta importante para que con su empeño y participación la empresa reciba esas ganancias, él recibe un salario base como compensación de ese esfuerzo.

2.5.4. Daño a la Antigüedad.

Según esta teoría el trabajador al dejar su empleo pierde todos los beneficios que los años de servicio le depararon, por lo que debe ser compensado por ello.

Con dicha teoría se trata de salvaguardar el derecho de antigüedad del trabajador cuando este decida renunciar; en muchas legislaciones, así como en la salvadoreña, ciertas figuras de la legislación laboral otorgan beneficios

⁴⁰Amaya, "Análisis Crítico", 96.

⁴¹Ortiz, "La Indemnización Universal", 102.

proporcionados en relación a la antigüedad adquirida por el empleado en la empresa a la cual dejará; el daño según ellos radica en que el trabajador que estuvo prestando sus servicios, no podría invocar nuevamente ese derecho en otro lugar.⁴²

En la legislación salvadoreña, si se otorgan beneficios proporcionados en relación a la antigüedad adquirida por el empleado, pero el daño según ésta teoría radica en que el trabajador que estuvo prestando sus servicios en otro lugar, no podría invocar nuevamente ese derecho.

Sin embargo, al respecto se considera doctrinariamente, que al concluir la relación de trabajo que vincula a las partes, la empresa debe entregarle al trabajador su prestación a manera de compensación, por la fuerza de trabajo aportada y el desgaste de energía física e intelectual durante el tiempo que se laboró en la empresa.

Se sostiene así que al asalariado se le debe reparar lo perdido en la prestación del servicio personal, entonces es obligatorio para el patrono asignarle una retribución monetaria, que le satisfaga al momento de cesar en su trabajo, la energía, la juventud y sus mejores años invertidos en determinada empresa.

Esta teoría es criticada ya que, ni el hecho de renunciar, ni el tiempo laborado, ni la prestación de servicios, constituyen un daño contra el trabajador; el despido lo sería únicamente si fuese injustificado, porque hay que reparar con una indemnización el daño que le ocasiona el patrono al trabajador al dejarlo cesante en forma injustificada; por lo que no es aplicable esta teoría.⁴³

⁴²Ibíd, 103.

⁴³Ibíd., 104.

2.5.5. Teoría de la Previsión Social.

La teoría de la previsión y asistencia social le da una connotación de previsión, ya que tiene un carácter de asistencia y socorro futuro para el trabajador, similar a la que se ofrece en caso de muerte del mismo.⁴⁴Esta teoría es muy aceptable dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño, ya que permite el pago de la prestación por el hecho de que el trabajador carece de medios para subsistir, evitándole así graves problemas sociales.

Precisamente esta fue la base de la fundamentación doctrinaria de los legisladores salvadoreños en la Exposición de Motivos de la Constitución de 1983, al considerarla una medida de previsión y seguridad social.

Al mismo tiempo un reconocimiento a los años laborados y a los beneficios percibidos por el patrono como fruto del trabajo prestado, porque el trabajador y su familia tienen derecho a la subsistencia, a obtener los bienes y servicios necesarios.

Independientemente se retire voluntariamente el trabajador se hará especial énfasis en esta teoría en razón de que, se sabe que el hecho de renunciar de manera voluntaria genera un desbalance económico en las finanzas del trabajador, ya que éste al ocurrir tal evento le ayudará a su sostenimiento económico mientras logra obtener un nuevo empleo.

Lo que palea temporalmente los gastos de vida y al mismo tiempo da una tregua entre el desempleo y la nueva actividad a realizar.

⁴⁴Ibíd., 105.

2.5.6. Diferentes concepciones de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

El derecho del trabajador a una prestación cuando decide renunciar a su empleo deriva directamente de la Constitución, en donde es evidente que en ningún momento se hace referencia a *“indemnización universal”* (termino que fue utilizado para referirse a la prestación económica por renuncia voluntaria) y es precisamente la exposición de motivos de dicho cuerpo legal que le denomina en la forma expuesta.

Fue asignado por los diputados de la Comisión Redactora del Proyecto de Constitución de 1983, un concepto según ellos, más de Seguridad Social que de resarcimiento de daños; sin embargo se creó una confusión al emplear en dicho anteproyecto el término de *“indemnización en caso de terminación del contrato por cualquier causa”*, cuando no había daño inferido al trabajador, agregan que el concepto que se tenía, tal como se ha manifestado, el cual era de seguridad social, en el sentido de que pudiera ser manejada dicha prestación a través de un fondo en el que contribuyesen los patronos y que sirviese para pagar dicha prestación en caso de la terminación del contrato de trabajo.⁴⁵

Es necesario aclarar que, aunque por años, e incluso la llamada exposición de motivos de la Constitución, han hecho referencia a *“indemnización universal”*, lo cierto es que una denominación tal se aleja tanto del postulado de la Ley Primaria, como de la doctrina laboral, ya que la indemnización universal es una figura que implica una indemnización cuando la relación laboral finaliza por cualquier causa, mientras que la Constitución circunscribe únicamente al caso

⁴⁵Pleitez, “Análisis del derecho de indemnización”, 33.

de renuncia voluntaria.⁴⁶ Por otra parte, hablar de indemnización conlleva la idea de una lesión o un daño infringido al trabajador, el cual debe resarcirse. Pero en la renuncia voluntaria es el trabajador el que decide terminar la relación laboral, por tanto, es impropio hablar de una indemnización, como si ocurre en el caso de un despido injusto, en el cual por haber infringido un daño, el empleador se ve obligado a resarcir tal vulneración.⁴⁷

Lo que se pretende en la disposición en comento es conceder al trabajador una especie de recompensa por el aporte que su trabajo pudo haber significado al desarrollo y crecimiento de la empresa.⁴⁸

Es de mencionar que acertada es la postura de ciertos sectores involucrados, como la Procuraduría General de la República, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Fundación de Estudios para la aplicación del derecho con respecto a que el nombre que se le ha dado a dicho derecho está errado, ya que con la renuncia voluntaria, no se aprecia ningún perjuicio hacia el trabajador; dicho punto fue abordado en las discusiones de los Diputados de la Asamblea Legislativa, previo a la aprobación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Lo que se pretendió con el ordinal 12^o del Art. 38 de la Constitución de la República, fue simplemente concederle al trabajador una especie de recompensa por el aporte que su trabajo pudo haber significado al desarrollo y crecimiento de la empresa a la que prestaba sus servicios.

Es de justicia social que se le reconozca al trabajador o trabajadora su tiempo

⁴⁶Asamblea Legislativa, Acta No. 81, de la Sesión Plenaria 18 de diciembre de 2013, 10.

⁴⁷Ibíd.

⁴⁸Pleitez, "Análisis del derecho de indemnización", 35.

laboral al momento de su retiro, por el simple hecho de haber entregado su capacidad productiva a la empresa.⁴⁹

Como consecuencia de lo anterior la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, denomina al proyecto *“Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”*, lo cual está en concordancia con el texto constitucional, así mismo; acuerdan que la cuantía de dicha prestación no puede ser en ningún caso igual a la indemnización por despido injusto; puesto que en la renuncia no hay sanción o castigo para el empleador, porque este como ya se dijo, no ha producido ningún daño al trabajador.

2.6. Elementos.

Se Señala una serie de elementos que se encuentran inmersos en el texto del Art. 38 ordinal 12 de la Constitución:

“Los patronos están obligados a pagar a sus trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio”.

2.6.1. La Obligación del Patrono de Pagar una Prestación Económica.

Esta obligación se origina en el momento en el que el trabajador da por terminado el contrato de trabajo y por ende la relación laboral,⁵⁰ siempre que este lo haga cumpliendo con los requisitos que la ley establece para su obtención.

⁴⁹Ibíd.,36.

⁵⁰Amaya, “Análisis Crítico”, 99.

Se puede decir que esta prestación debe hacerse efectiva en dinero y no en especie, lo anterior por varias razones, entre ellas las legales, establecidas en el Código de Trabajo, ya que el salario se debe pagar en dinero, además porque el cálculo se realizará según el salario que reciba el trabajador y porque esta prestación tiene un carácter de previsión social.⁵¹

2.6.2. La Permanencia del Trabajador.

La Constitución es clara al señalar que esta figura es un beneficio para el trabajador permanente, entendiéndose aquellos trabajadores que su vínculo laboral está constituido por un contrato indefinido.⁵²

Un contrato indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre empleado y empleador, cuya duración no está determinada por una obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiere de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Siendo un elemento básico, para aquel trabajador que quiera hacer efectivo este derecho, debemos tener presente que el requisito de la permanencia abarca ejecutar labores propias de la actividad económica de un mismo empleador y no realizar un trabajo ocasional, eventual, accidental o transitorio.

La permanencia del trabajador no es sinónimo de estabilidad laboral, pues esta última es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras tenga las capacidades para ejercerlo, es decir, es el derecho a no ser despedido arbitrariamente.

⁵¹Cecilia Vanessa Argüello Ramírez, et al., “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, (tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2015), 25.

⁵²Amaya, “Análisis Crítico”, 99.

Es oportuno realizar las siguientes consideraciones: para Mario de la Cueva la estabilidad laboral es *“es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que hacen imposible su continuidad”*.⁵³

Mario L. Deveali, establece que *“la estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral”*(o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna causas taxativamente determinadas”.⁵⁴

Para el doctor Manuel Osorio *“la estabilidad laboral es el derecho que un trabajador tiene por cuenta ajena, a la conservación de su empleo, con la correlativa patronal; salvo que existan causas justificadas legalmente determinadas de despido”*.⁵⁵ Ahora bien, la Jurisprudencia Salvadoreña considera que *“La estabilidad implica la permanencia en un cargo puesto o función específicos; sin embargo, de ninguna manera supone inamovilidad absoluta”*.⁵⁶

También se define como estabilidad laboral *“el derecho que surte plenamente*

⁵³Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, (México: Edit. Porrúa), 219.

⁵⁴Dr. Orlando Baños Pacheco, “La estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador”, *CSJ, Publicación Especial*, n. 30, 3.

⁵⁵José Mauricio Álvarez contreras, “La estabilidad laboral de los empleados públicos, en el marco de la ley de servicio civil y la posible aplicación de la propuesta de ley de la función pública”, (tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2002), 19.

⁵⁶Sentencia definitiva de Amparo, *Referencia: 282-2004*, (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2005)

*sus efectos frente a remociones o destituciones arbitrarias, caprichosas, realizadas con transgresión de la Constitución y de las Leyes”.*⁵⁷

Dentro del sistema jurídico salvadoreño, por regla general se regulan la estabilidad relativa, ya que de conformidad al Art. 55 inciso primero del Código de Trabajo establece: *“el contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código”.*⁵⁸ Y solo obliga al pago de indemnización en los casos fundados en el Art. 38 numeral 11 de la Constitución, el que establece: *“el patrono que despida al trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley”*,⁵⁹ dentro del supuesto del Art. 58 del Código de Trabajo el cual establece el caso de trabajadores contratados por tiempo indefinido, cuyo despido es sin causa justificada y en el Art. 59 del Código de Trabajo, referido al caso de trabajadores despedidos sin causa justificada, antes del vencimiento de su contrato a plazo.

No obstante, lo expuesto, se considera que los trabajadores y trabajadoras del sector privado, gozan de estabilidad absoluta y estos son: Las mujeres en estado de gravidez, según los casos establecidos en los Art. 42 de la Constitución, ya que una mujer embarazada no puede ser despedida de su trabajo. Los directivos sindicales, de acuerdo a lo regulado en los Art. 47 inciso cuarto de la Constitución hace referencia al denominado fuero sindical, por medio del cual a los directivos se les garantiza la estabilidad absoluta lo que implica la conservación del mismo.

⁵⁷Sentencia definitiva de Amparo, Referencia: 415-2004, (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2005)

⁵⁸Código de Trabajo de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

⁵⁹Ibíd.

En consideración la Doctrina y la Jurisprudencia se concluye que La estabilidad laboral implica, el derecho de conservar un trabajo, independientemente de que el empleado esté sujeto a la posibilidad de traslado de funciones o de un cargo a otro.

En el elemento de la permanencia, se establecen márgenes mínimos de tiempo en los que el trabajador muestre signos de la misma, esto como una especie de limitante al trabajador y protección al empleador, de no ser así muchos trabajadores laboraran unos cuantos meses y luego renunciaran voluntariamente, situación que sería desfavorable al interés del empleador.

2.6.3. La Fijación de la Prestación Económica.

La Constitución es clara al señalar en forma taxativa que dicha prestación económica se fijará para determinar el monto en la relación a los salarios y el tiempo de servicio, pero debe considerarse el origen y la causa.⁶⁰

Ahora bien, hablar de fijación de la prestación económica, es hablar del monto que se debe entregar al trabajador, dicho monto según el Art. 8 de la misma ley se fijará de acuerdo al equivalente de quince días de salario básico por cada año de servicio laborado.

El propósito principal de la fijación de la prestación económica debe responder a condiciones de justicia social valorando la condición de vida actual en El Salvador, este tema será desarrollado detalladamente en el siguiente capítulo.

⁶⁰Amaya, "Análisis Crítico", 100.

2.6.4. Salario.

El salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos.⁶¹ También podemos decir que es la retribución que el empleador tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido, por consiguiente es la fuente principal de vida para el trabajador, debido a que satisface las necesidades de él y de su familia, debe entonces estar en concordancia con las condiciones económicas reales del país. Es un derecho consagrado en la Constitución de la República y en las leyes secundarias como el Código de Trabajo, en el cual, su definición no se aleja de la doctrina, de manera que el Art. 140 expresa lo siguiente: *“Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios”*.⁶²

Es evidente que ese criterio es el que se debe tomar en cuenta para establecer el monto de la prestación económica por renuncia voluntaria, de tal manera que dependerá del salario que el trabajador reciba mensualmente para que se le calcule su prestación.

2.6.5. Tiempo de Servicio.

Es en la Constitución de la República, en donde se determina el elemento del salario y del tiempo de servicio, eso significa que la disposición del Art. 38

⁶¹Efrén Borrajo de Cruz, *Introducción al Derecho Español de Trabajo*, (Madrid, España: 1975), 326.

⁶²Código de Trabajo de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

ordinal 12 de la misma, concibe que era justo considerar el monto de la prestación económica en base a la antigüedad de cada trabajador y no señaló límites cuando dijo "*y tiempo de servicio*".⁶³ Con la creación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia Voluntaria, se concluyó que el tiempo mínimo de servicio, fuera de dos años,⁶⁴ esto con el objeto de evitar el surgimiento de renunciaciones habituales y constantes, que bajo la esperanza de una prestación reducida los trabajadores podrían verse motivados a abandonar el empleo.

Por otra parte, se consideró que la alta rotación de personal es dañina para las empresas. Para equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, se estimó un lapso de dos años como tiempo mínimo de relación laboral para gozar de dicha prestación.⁶⁵

2.7. Regulación Constitucional.

Como se ha manifestado la renuncia voluntaria tiene su base constitucional en el Art. 38 ordinal 12, sin embargo, no estaba contemplada en esos términos, sino como una especie de "*Indemnización*", que pretendía armonizar la relación entre capital y trabajo. Está claro que, los principios contemplados en la Carta Magna, son de gran trascendencia en la vida institucional de un Estado, es de esta manera que el Art. 182 de la Constitución de 1962, enumero una serie de principios en los cuales se fundamentaría el Código de Trabajo, estos principios son ahora derechos de los trabajadores consagrados en la legislación secundaria, por lo que la Comisión decidió elevarlos al rango

⁶³Amaya, "Análisis Crítico, 101.

⁶⁴Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

⁶⁵Asamblea Legislativa, Acta No. 81, de la Sesión Plenaria 18 de diciembre de 2013, 10.

constitucional.⁶⁶ El artículo antes mencionado, es el Art.38 de la actual Constitución, al cual se le agregó un ordinal más, creándose de esta manera el ordinal 12, el cual se refiere a la prestación económica por renuncia voluntaria, considerándolo como una innovación en el bienestar social del trabajador, debido a que en Constituciones anteriores no se había tomado en cuenta la creación de este derecho laboral.

Algunos eran de la idea, que este derecho debía regularse en el Código de Trabajo de El Salvador, mediante una reforma y no en una ley especial, sin embargo la Constitución hace referencia a que “...*La ley determinará las condiciones...*”, por lo que se entiende que era necesaria la creación de una ley secundaria y no una reforma al Código de Trabajo, porque existen muchas situaciones jurídicas que engloban a este derecho que deben ser tratadas independientemente de otros derechos laborales, es decir que debían ser tratadas a profundidad, y con una reforma al Código de Trabajo.

No se hubiese podido lograr lo anterior; además debemos decir, que lo expresado en la Constitución de la República de El Salvador, no desarrolla ampliamente las condiciones o limitantes de este derecho, porque las normas constitucionales no deben regular todas las materias, por lo que necesariamente deben apoyarse en normas legislativas ordinarias, en todo caso, estas, ya sean expedidas o reformadas deben ser tales a la mayor brevedad, puesto que si son dictadas a gran distancia del tiempo de su formulación, las condiciones socio-políticas suelen ser diferentes a las que existían al momento en que la Constitución fue creada.⁶⁷

⁶⁶Amaya “Análisis”, 65.

⁶⁷Argüello, “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, 30.

CAPITULO III

LA PRESTACION ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA Y EL PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL

El término Justicia Social a lo largo de la historia de la humanidad ha estado marcado por la lucha en su consecución. Efectivamente, el anhelo por una mayor Justicia Social surge, en primer lugar, por la nítida percepción de las múltiples y crecientes injusticias que nos rodean; pero también en la búsqueda de una mejor sociedad. Sin embargo, en ese término del que todos hablan y dicen trabajar por conseguirlo, se encuentran visiones de la sociedad y de la justicia radicalmente diferente. Por lo que es necesario, desde un punto estrictamente social y jurídico desentrañar cómo se está entendiendo y cuáles son sus implicaciones.

En este capítulo se busca hacer un trabajo de arqueología conceptual que se apoya y complementa con otros estudios más exhaustivos sobre el tema elaborado desde la filosofía, pero que sirven para entender mejor la aplicación de la Justicia Social al derecho laboral y específicamente a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

3. La Justicia. Bases Filosóficas.

El concepto de Justicia (aún sin el adjetivo de social) tiene su origen en la República de Platón y aunque su significado ha cambiado mucho en estos siglos transcurridos, su primera concepción ha marcado de forma clara su significado actual. Platón asociaba Justicia con armonía social.⁶⁸

⁶⁸Javier Murillo Torrencilla, Reyes Hernández Castilla, "Hacia un Concepto de Justicia Social", *Iberoamericana2011*, Vol.9, n. 4, 8, <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num4/art1.pdf>

Por su parte Aristóteles, teniendo como referencia las ideas de Platón, intenta desentrañar el concepto de justicia y sus componentes en la obra clave *Ética Nicomaquéa*, en donde reconoce como uno de ellos la Justicia Distributiva, propuesta que ha marcado el significado de Justicia Social hasta nuestros días.

Entiende por Justicia Distributiva *“dar a cada uno lo que le corresponde; es decir, en proporción a su contribución a la sociedad, sus necesidades y sus méritos personales”*, y se refiere a honores, salud y bienes materiales. De esta forma, si se hace la distribución de las riquezas comunes, se hará según la razón que guarden entre sí las aportaciones particulares. Lo injusto consiste en estar fuera de dicha proporción. Junto a esta justicia distributiva, menciona la justicia conmutativa o correctiva, que restaura la igualdad perdida, dañada o violada, a través de una retribución o reparación regulada por un contrato.⁶⁹

Un tercer hito en esta breve revisión histórica del concepto de Justicia es Santo Tomás de Aquino. Este teólogo y filósofo italiano del siglo XIII entiende la Justicia como la Ley Natural. En su *Summa Theologiae* define a la justicia como *“el hábito por el cual el hombre le da a cada uno lo que le es propio mediante una voluntad constante y perpetua”*. Distingue el sentido general y particular de la justicia.⁷⁰ En un sentido general, la justicia es la virtud por la cual una persona dirige sus acciones hacia el bien común. Cada virtud, explica Santo Tomás, *“dirige su acto hacia el mismo fin de esa virtud”*. La justicia es *“distinta de cada una de las otras virtudes porque dirige todas las virtudes del bien común”*. La justicia sobresale, en primer lugar, entre todas las virtudes porque apunta a la rectitud de la voluntad por su propio bien en nuestras interacciones

⁶⁹Murillo Torrencilla, Hernández Castilla, *“Hacia un Concepto de Justicia Social”*, 8, http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol_9num4/art1.pdf

⁷⁰Ibíd.

con los demás. Todas las demás virtudes funcionan ya sea internamente o hacia los demás. En el primer caso, son dirigidas hacia el bien del individuo actuante como un acto de auto-perfección como, por ejemplo, la prudencia y la fortaleza. En cambio, la valentía puede dirigirse hacia los demás sólo en circunstancias especiales y extraordinarias, como en la guerra o en casos donde el peligro atípico esté presente.⁷¹

De esta forma, la definición clásica de justicia elaborada por Aristóteles y desarrollada por Santo Tomás de “*dar a cada uno lo suyo*” sirvió como base al pensamiento social cristiano en la elaboración de su propio planteamiento de Justicia Social, a partir del cual pueden comprenderse las nociones de los derechos (como tener derecho a), y, por tanto, la valoración de una conducta correcta y de lo correcto de una situación. Es decir, lo que a una persona le corresponde, lo que es suyo, es a lo que la misma tiene derecho. Estas acciones, dirigidas a asegurar a una persona lo que le es propio, constituyen la conducta correcta. Y es una situación justa, por ende, el estado final de cosas en el que a la persona se le ha dado lo que le es propio a través de la conducta correcta de otros que la hicieron posible. La justicia siempre se dirige hacia el bien de otro, hacia el bien común. En la tradición católica, la justicia así indicada también se le ha llamado justicia general, justicia legal y justicia social.⁷²

Santo Tomás, además, distingue dos tipos de justicia: la justicia distributiva y la justicia conmutativa. La justicia distributiva implica una obligación de

⁷¹JanBerchams, *La justicia según Santo Tomás de Aquino*, (Edit. Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura 691), 62.

⁷²Yon L., *La Justicia de acuerdo a Santo Tomás de Aquino* (Edit. Eleuteria), 3. http://www.eleutheria.ufm.edu/ArticulosPDF/050921_01_LaJusticia.pdf.

distribuir los bienes proporcionalmente de acuerdo con la contribución de cada persona a la sociedad. Gobierna la relación entre la comunidad como un todo, supervisada por el Estado en su jurisdicción, y cada persona individual en la comunidad. La justicia conmutativa, por su parte, gobierna las relaciones entre las personas. Depende de la igualdad básica de las partes de un acuerdo. La habilidad de intercambiar libre y abiertamente es un factor importante en la distribución justa de los bienes de la sociedad. De esta manera, la justicia distributiva es tanto un prerrequisito como un resultado de la justicia conmutativa.⁷³

3.1. Lo Social de la Justicia.

No fue hasta mediados del siglo XIX cuando se utiliza por primera vez el término de Justicia Social, en boca de Luigi Taparellid'Azeglio, sacerdote jesuita italiano. En su obra *Saggioteoretico di drittonaturale, appoggiatosulfatto* (Ensayo teórico sobre el derecho natural apoyado en los hechos), publicado en 1843, en Livorno, Italia, señala lo siguiente: “...*la justicia social debe igualar de hecho a todos los hombres en lo tocante a los derechos de humanidad,...*”⁷⁴

La expresión “*Justicia Social*” se generalizó en las últimas fases de la Primera Revolución Industrial, y la idea era aplicarla a los conflictos obreros que se extendieron a raíz del establecimiento del maquinismo y la sociedad industrial. Bajo este sistema económico irá evolucionando y no será ajena a los mecanismos de desarrollo de la economía. Los obreros, afligidos por una más dura suerte, soportaban esto con suma dificultad y se resistían a vivir por más tiempo sometidos a un tan pesado yugo, recurriendo unos, arrebatados por el

⁷³Murillo, “Hacia un Concepto de Justicia Social”, 9,

⁷⁴Ibíd., 11.

ardor de los malos consejos, al desorden y aferrándose otros, a quienes su formación cristiana apartaba de tan perversos intentos, a la idea de que había muchos puntos en esta materia que estaban pidiendo una reforma profunda y urgente.⁷⁵

Su puesta en práctica se basó en el crecimiento económico generado por la sociedad industrial y, entre ésta, de modo especial, por la economía de mercado. Nació bajo el signo de la protección, objetivada en la clase trabajadora explotada, para más tarde aspirar a corregir todos los defectos provocados por el sistema capitalista.⁷⁶

Transcurrieron varias décadas para que el término Justicia Social volviera a ser utilizado, concretamente en los *“Fabian Essays in Socialism”* de 1889. Estos textos suponen la base de los llamados socialistas fabianos en Inglaterra y consideran que la justicia social desempeña el papel de finalidad ética por excelencia, para guiar la evolución social mediante cambios no revolucionarios hacia un sistema de socialdemocracia.

En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incorpora la noción de justicia social a su Constitución, en la primera frase, como fundamento indispensable de la paz universal: *“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social...”* (Constitución de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1919).

En 1931, la noción de justicia social se incorpora plenamente a la Doctrina social de la Iglesia Católica, al utilizarla el papa Pío XI en la Encíclica

⁷⁵Ibíd., 10.

⁷⁶Ibíd., 12.

Quadragesimoanno. Para Pío XI, la justicia social es un límite al que debe sujetarse la distribución de la riqueza en una sociedad, de modo tal que se reduzca la diferencia entre los ricos y los necesitados:

A cada cual, por consiguiente, debe dársele lo suyo en la distribución de los bienes, siendo necesario que la partición de los bienes creados se revoque y se ajuste a las normas del bien común o de la justicia social, pues cualquier persona sensata ve cuán gravísimo trastorno acarrea consigo esta enorme diferencia actual entre unos pocos cargados de fabulosas riquezas y la incontable multitud de los necesitados.⁷⁷

Asimismo, en su encíclica *Divini Redemptoris*, el pontífice señala que existe la justicia social, que impone deberes a los cuales no se pueden sustraer ni los patronos ni los obreros, siendo propio de la justicia social exigir de los individuos todo cuanto sea necesario al bien común. Esta es, entonces, según la definición de dicha encíclica, el objeto que persigue la justicia social. Su función es la de realizar ese bien común por encima de intereses particulares.⁷⁸

3.2. Aproximaciones Actuales al Concepto de Justicia Social.

Ninguna idea ha tenido tanta influencia en la evolución de las leyes laborales como la de la justicia social, a tal punto que todo el derecho del trabajo y aun el de la seguridad social pueden considerarse instrumentos normativos inspirados en ese ideal e instrumentos destinados a acercarnos a él.

Es importante mencionar que, la justicia social se invocó en el preámbulo de

⁷⁷Ibíd.

⁷⁸Carlos Alberto Etala, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, (Buenos Aires, Argentina: Edit. Astrea, 2004), 165.

la parte XIII del Tratado de Versalles (creadora de la Organización Internacional del Trabajo), en el que dice que *“la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social”*. Se encuentra también en la Declaración de Filadelfia de 1944, en cuyo párrafo segundo la Conferencia de la OIT, declaró que *“la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la Constitución de la OIT, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de justicia social”*.⁷⁹

3.2.1. Concepciones de Justicia Social.

Son tres las concepciones de Justicia social que conviven en la actualidad: Justicia Social como Distribución, Reconocimiento y Participación. El primero está centrado en la distribución de bienes, recursos materiales y culturales, capacidades;⁸⁰ el segundo en el reconocimiento y el respeto cultural de todas y cada una de las personas, en la existencia de unas relaciones justas dentro de la sociedad;⁸¹ y el tercero está referido a la participación en decisiones que afectan a sus propias vidas, es decir, asegurar que las personas son capaces de tener una activa y equitativa participación en la sociedad.⁸²

Obviamente, no son conceptos independientes, sino que comparten muchos de sus planteamientos. Veamos con más detalle estos conceptos.

3.2.1.1. Justicia como Distribución.

Siendo una de las concepciones de la justicia social, es considerado al mismo

⁷⁹Etala, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, 165.

⁸⁰Murillo *“Hacia un Concepto de Justicia Social”*, 13.

⁸¹*Ibíd.*, 14.

⁸²*Ibíd.*, 15.

tiempo como principio de ella, la justicia distributiva está basada en el modo en que los bienes primarios se encuentran distribuidos en la sociedad.⁸³ Sus componentes, los cuales delimitan la apropiada distribución de los beneficios y los lastres en la sociedad, son los siguientes: igualdad, necesidad y mérito.

Justicia igualitaria: a cada persona una parte igual. Aunque esta idea puede resultar inicialmente sencilla, la principal dificultad que entraña es que las personas comienzan con diferentes beneficios y condiciones sociales. No son iguales en todos los aspectos, de modo que la igualdad en la distribución de los bienes sociales acarreará desigualdades inmerecidas; dichas desigualdades podrían evitarse mediante la redistribución, por medios tales como la tributación redistributiva y un sistema de bienestar social.

Justicia según la necesidad: a cada persona de acuerdo con sus necesidades individuales; de tal forma que los que tienen más necesidades de un bien deben poseer asignaciones mayores. Este principio demanda una redistribución de los bienes sociales cuando ésta sea necesaria para satisfacer las necesidades humanas básicas. Así, exige una redistribución de los bienes sociales para impedir que las personas vivan en condiciones de desventaja social y material significativas por causas ajenas a su voluntad.

Justicia según el mérito: a cada persona según sus méritos. Según este planteamiento los que más contribuyen a la generación de beneficios sociales y de riqueza deben tener también una mayor proporción de los mismos. Desde esta forma, la ideología liberal defiende que el mismo es la base de la generación de riqueza y el trabajo contributivo, dado que aporta un incentivo para lo que más aportan. Las diferencias entre los individuos que son

⁸³Ibíd., 16.

relevantes para la distribución diferencial de los bienes sociales es su propia contribución a la generación de beneficios sociales.⁸⁴

En esta fórmula de justicia “a cada uno su parte”, cuando se aplica en una sociedad democrática, debería entenderse como distribución de beneficios y cargas en función de las necesidades de cada quién: “*a cada quien según sus legítimas necesidades básicas*”, donde las necesidades básicas son aquellas indispensables para la realización del plan de vida de las personas, siempre y cuando ese plan de vida no sea incompatible con los planes de vida de los demás miembros de la sociedad.

3.2.1.2. Justicia como Reconocimiento.

El segundo gran planteamiento es lo que se ha llamado la Justicia Relacional (o cultural), definido como ausencia de dominación cultural, no reconocimiento e irrespeto, las reivindicaciones de justicia social en el mundo actual parecen dividirse en dos tipos cada vez más claros. El primero, quizá el más afamado, hace referencia a las de redistribución, reivindicando una distribución más justa de bienes y recursos. Hoy en día, sin embargo, es posible encontrarse con un segundo tipo de reivindicaciones de justicia social en las llamadas “*políticas de reconocimiento*”. Aquí el objetivo que resulta más viable es un mundo que acepte las diferencias de un modo amistoso, en donde el asimilar las normas culturales dominantes o de la mayoría ya no tenga el precio de un respeto igualitario. Se nos presenta efectivamente lo que es entendido como una elección: o redistribución o reconocimiento; o política de clase o política de identidad; o igualdad o diferencia; o pluriculturalismo o igualdad social.⁸⁵

⁸⁴Ibíd.

⁸⁵Ibíd.

3.2.1.3. Justicia como Participación.

La tercera concepción actual de Justicia Social hace referencia a la Participación. Así, sugiere que la Justicia implica la promoción del acceso y la equidad para asegurar la plena participación en la vida social, especialmente para aquellos que han sido sistemáticamente excluidos sobre la base de su etnia, edad, género, habilidad física o mental, educación, orientación sexual, situación socioeconómica u otras características del grupo de pertenencia.⁸⁶

De esta forma, la Justicia Social se asienta sobre la convicción de que todos los seres humanos tienen derecho a un trato equitativo, a un apoyo para alcanzar sus derechos humanos y a una distribución justa de los recursos sociales.

En este sentido, esta idea de justicia se fundamenta en la redistribución de bienes primarios, sin embargo, considera que no es suficiente con el mero reparto de bienes materiales, sino que también resulta imperativo difundir otros “bienes” asociados. La igualdad de oportunidades, el acceso al poder, la posibilidad de participar en diferentes espacios públicos o el acceso al conocimiento son algunos de estos otros “*bienes*”. De tal forma que la distribución de materiales y de reconocimiento son, sin duda, nociones de justicia. Por ello se ha de ampliar este planteamiento y entender la justicia social como un procedimiento o proceso en la medida se convierte en una herramienta para lograr una justicia distributiva y un reconocimiento político.

Con ello se quiere expresar que la sociedad moderna, ansía un ordenamiento jurídico que atribuya lo suyo a cada uno en el sentido de que se eviten, en lo

⁸⁶Ibíd.

posible, resultados sociales y en particular, que no se excluya a los trabajadores de la participación que les corresponde en dicha sociedad.

Esto es una muestra que la justicia social en el marco del derecho laboral, ha sido una lucha constante desde hace muchos años, asía finales del siglo XIX, el planteamiento de un nuevo sistema económico y el desarrollo de la industria habían llegado en la mayor parte de las naciones al punto de que se viera a la sociedad humana cada vez más dividida en dos clases: una, ciertamente poco numerosa, que disfrutaba de casi la totalidad de los bienes que tan copiosamente proporcionaban los inventos modernos, mientras la otra, integrada por la ingente multitud de los trabajadores, oprimida por angustiosa miseria, pugnaba en vano por liberarse del agobio en que vivía.

3.2.2. Teoría Contractual como Base del Concepto Actual de Justicia Social.

La corriente filosófica de los siglos XVII a XIX que deja una gran influencia en la concepción actual de Justicia Social es el Contractualismo, la teoría del Contrato Social. Thomas Hobbes, John Locke, Jean-Jacques Rousseau e Immanuel Kant (2005) son algunos de sus representantes clave.

En esencia, la teoría defiende que los seres humanos acuerdan un contrato social implícito para vivir en sociedad, lo que les otorga ciertos derechos a cambio de abandonar la libertad de la que dispondrían en el “*estado de Naturaleza*”.

En este estado, o situación inicial, los hombres son libres, iguales e independientes, pero no habría trabajo, ni agricultura, ni cultura, ni transporte, la vida de los hombres sería solitaria y peligrosa, dado que existiría el riesgo permanente de ser asaltado o morir asesinado. La opción es establecer un contrato que funde un orden social o civil que atienda exclusivamente a suplir

esas carencias del estado de naturaleza, es decir, aplicar una justicia o una autoridad que diga, en caso de choque entre dos individuos, qué se debe hacer.⁸⁷

Lo que contribuye a la concepción actual de la Justicia social es que, mediante un acuerdo entre los hombres y mujeres establecerían un contrato social, cuyas cláusulas serían los derechos y deberes que permiten al hombre vivir en sociedad.

En cuanto, a esta teoría, la justicia social más que un “*reconocimiento de derechos y deberes*”, requiere la existencia de las condiciones que garanticen la satisfacción de las necesidades básicas de todos los miembros de la sociedad.

3.3 Los principios de la Justicia Social

La justicia social ha puesto en función los principios de distribución, igualdad, y protector o proteccionista.⁸⁸

3.3.1. Principio de Distribución.

La distribución como principio de la justicia social, consiste en cómo debe determinarse la repartición de bienes en la sociedad, estableciendo como objetivo el bien común, implica poner en marcha no sólo la distribución de los bienes materiales, sino también los culturales y espirituales. El objetivo de este

⁸⁷Ibíd.

⁸⁸Pedro Francisco Caco Guerrero, *Cuadernos de Trabajo Social*, (Editorial Universidad Complutense, Madrid 1994), 97.

principio es alcanzar las condiciones imprescindibles para que pueda desarrollarse la persona.⁸⁹

3.3.2. Principio de Igualdad

En la justicia está presente el valor de la igualdad, tanto en su fin como en su contenido, Ahora bien, justicia no equivale a igualdad porque “no se trate de que la justicia es igualdad, sino de que es justa la igualdad. La justicia en la esfera del Derecho tiene un sentido de totalidad que le lleva a no ser valor en sí, sino también la medida de los demás valores sociales y jurídicos”.

La justicia social está en profunda relación con la igualdad hasta el punto de que forma parte de su esencia. Que la justicia tenga como principio la igualdad significa trato justo y no arbitrario entre iguales, esto es, que requiere implícitamente la igualdad esencial entre las personas.

La igualdad no sólo es una pretensión económica, sino también un equilibrio de opciones, oportunidades, promociones, accesos, tratamientos y de diferencias que no partan de criterios arbitrarios para establecer distintos niveles de beneficios para los individuos y colectivos.

Francisco Puy sostiene que: La igualdad se divide en tres dimensiones: para la axiología es un valor, para el marco normativo, es un principio; y para el marco postulativo, es un derecho fundamental.⁹⁰

El equilibrio que hay en nuestra Constitución entre esas corrientes se consagra

⁸⁹Ibíd.,98.

⁹⁰Francisco Puy, citado por Salvador Héctor Soriano Rodríguez; *“Igualdad Constitucional”*; Consejo Nacional de la Judicatura, Escuela de Capacitación Judicial, (El Salvador, 2000), 13.

integrando el artículo 3 de la Constitución salvadoreña que expresa en esencia la igualdad ante la ley; y el artículo 101 inciso primero en donde se define la igualdad real, en el cual se expresa que el orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano.

En la actualidad parece difícil oponerse al criterio igualitario de la justicia social desde una perspectiva sociológico-jurídica; principio que en nuestras sociedades es incuestionable. En opinión de muchos, la justicia social tiene como objetivo distribuir, para crear más igualdad.

El principio de igualdad implica que, dentro de un mismo grado general de justicia, se debe aplicar una complementariedad en las medidas para producir la igualdad deseada. Con ello, el principio de igualdad le da posiblemente a la justicia social su medio de aplicación más utilizado: las medidas distributivas.

La igualdad implica, además, no sólo distribuir los bienes materiales, sino también los culturales y espirituales. Sin embargo, lo más importante, no consiste en descubrir el perfil formal de la idea, sino en averiguar las medidas de estimación que ello supone o implica. Y en el caso de la igualdad, como principio de la justicia social, lo que importa es saber cuál deba ser el criterio para establecer la equivalencia; esto es, saber de qué medida nos hemos de servir para determinar la equivalencia.⁹¹

3.3.3. Principio protector o proteccionista.

El principio proteccionista, fue planteado y puesto en práctica desde el mismo

⁹¹Guerrero, “Cuadernos de Trabajo Social”,99.

momento en que surgió la justicia social. Comenzó a desarrollarse en el sector trabajo, protegiendo de esta manera a la parte más vulnerable de la relación laboral, “el trabajador”.⁹²

Este principio establece que el derecho de trabajo otorga una protección jurídica preferente al trabajador, para compensar la desigualdad económica entre trabajadores y los patronos, puesto que los primeros únicamente cuentan con su fuerza de trabajo; y los segundos son los dueños de los medios de producción y por lo tanto del capital que se torna ventajoso para ellos.

Se afirma, entonces, que las normas de la Legislación Laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser.⁹³

El Principio protector se plasma en tres reglas:

a) La regla in dubio pro operario: criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir, entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

La legislación laboral salvadoreña vigente, se establece como antecedente de este principio el Art. 14 del Código de Trabajo que contiene la regla del in dubio

⁹²Ibíd., 101.

⁹³María Fernanda Aguilera Domínguez et al., *“El Principio De Igualdad Compensada En La Conciliación De La Audiencia De Juicio Del Proceso Laboral Común Regulado En El Anteproyecto De Código Procesal De Trabajo”*, (tesis de Grado, Universidad de El Salvador, 2012), 62.

pro Operario, al establecer que “en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

b) La regla de la norma más favorable: determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe aplicar aquella que beneficie al trabajador, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

c) La regla de la condición más beneficiosa: criterio por el cual la aplicación de una norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse un trabajador.⁹⁴

Pero el principio protector en materia procesal laboral se encuentra concretizado de igual forma de manera implícita en los demás principios, reglas y presunciones legales, ejemplo de ello en la normativa de trabajo vigente es la presunción establecida en artículo 38 de la Constitución, que en su inciso primero establece que “el trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente ciertos derechos, tales como la obligación del patrono a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicios, produciendo dicha renuncia sus efectos sin necesidad de aceptación del

⁹⁴Manuel Atienza, “*Tras la Justicia*”, S. Ed. Editorial Ariel, Barcelona, 2005, Barassi, citado por, Américo Pla Rodríguez, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”. Tercera Edición actualizada, (Ediciones De palma, Buenos Aires 1998), 65.

patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto”.

Otras presunciones legales incorporadas en el Código de Trabajo la encontramos en el artículo 20, el cual establece que se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos, y la presunción de derecho regulada en el artículo 3, que consiste en considerar representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores a los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centros de trabajo.

3.4. La Justicia Social. Actualidad Políticas Públicas.

En esta breve revisión cronológica sobre el concepto de justicia social, la primera impresión que del mismo se saca es su complejidad, su evolución en el tiempo, y su carácter multidimensional, pero también su fuerte componente ideológico.

En cuanto, a los planteamientos de Platón sobre Justicia como armonía, pero sobre todo de Aristóteles con la idea de Justicia Distributiva (dar a cada uno lo que le corresponda), que luego retomó Santo Tomás de Aquino, han sido la base de la actual concepción de Justicia Social. Por su parte la teoría contractualista ayudó a consolidar los planteamientos un antes y un después en el devenir de ese concepto.

No es fácil definir el concepto de Justicia Social, y mucho menos lo es explicarlo. Posiblemente, una de las dificultades recae en que no tiene un

significado único, es altamente político y aprehenderlo es, como poco, resbaladizo.

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la Justicia Social busca erradicar la pobreza y promover el empleo pleno y el trabajo decente, la igualdad entre los sexos y el acceso al bienestar para todos.

La justicia social es un principio fundamental para la convivencia pacífica y próspera, dentro los países y entre ellos. Por ello, la búsqueda de la justicia social universal representa el núcleo de su misión en la promoción del desarrollo y la dignidad humana.

La adopción por la Organización Internacional del Trabajo de la Declaración es sólo un ejemplo reciente de este compromiso. Esta Declaración se centra en garantizar resultados equitativos para todos a través del empleo, la protección social, el diálogo social, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Esta histórica Declaración es una decidida reafirmación de los valores de la OIT y del papel clave que desempeña para contribuir al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización. La lucha por la justicia social no cambia porque es inherente al ser humano.

Para Rumbidzai Katsande, quien es especialista en recursos humanos y trabajo, secretaria general, del Consejo de Empleo para la Empresa de Harare, Ministerio de Trabajo y participante del programa *“Reforzar y reestructurar la administración del trabajo y la inspección del trabajo”*, indica que Justicia Social es promover un lugar de trabajo justo a través del desafío a la injusticia y la valoración de la diversidad.

En el lugar de trabajo se puede lograr dándole validez a los principios y derechos fundamentales de los empleados, como la libertad de asociación y la negociación colectiva, el derecho a pertenecer a los sindicatos y comités de trabajadores, la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la protección de los empleados de la discriminación, la protección de sus derechos a normas del trabajo justas y a la democracia en el lugar de trabajo.

La idea de Justicia Social nos remite a decir que puede ser un proyecto dinámico, algo nunca completo, acabado o alcanzado "una vez y para todos", siempre debe estar sujeto a reflexión y mejora. Ello, sin embargo, no nos libera de intentar desentrañarlo, sino que nos hace conscientes de la temporalidad de nuestras palabras.

3.5. Justicia Social en El Salvador.

El Art. 1 de la Constitución de la República establece: *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.*

Asimismo, reconoce como persona humana a todo ser humano desde el momento de la concepción.

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”.

Asimismo, en el Art. 52 *“Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.*

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social”.

Para finalizar el Art. 101 del mismo cuerpo normativo: *“El orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tienda a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano”.*

Establecidas las bases, de lo que realmente debe simbolizar la Justicia Social en la Constitución de El Salvador, partiremos entonces, que el legislador manda a una sana utilización de los recursos y que se empleen a favor de la mayoría de la población, en vez de favorecer a una minoría, por lo cual podemos decir que la justicia social responde a la satisfacción de las necesidades del pueblo en general, lo cual nos llevará a la obtención del bien común, fin y objetivo primordial de la Justicia Social.

Ahora las consecuencias de la aplicación de la Justicia Social, se refiere a la justicia aplicada para la obtención de riquezas sanamente distribuidas, con ello se entiende tener trabajo remunerado justamente (la remuneración es justa cuando satisface las dignas necesidades de la familia, permite el crecimiento cultural, garantiza diversiones moderadas, asegura la posibilidad de una cuenta de ahorro), y que todos podamos tener lo necesario, a la protección de las personas económicamente débiles elevando su nivel de vida y eliminando aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes.

Al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia, la justicia social postula a que se introduzcan lo más rápidamente posible las reformas necesarias para que se fije a todo ciudadano un salario de este tipo.

Ahora bien, es necesario efectuar un análisis de como el Estado salvadoreño se ha organizado durante su historia, en este caso, los gobiernos nunca han buscado intereses sociales sino solo intereses políticos y económicos que favorecen a una minoría de la población. El incremento al salario mínimo no es suficiente para paliar la crisis alimentaria que ahora sufre la población salvadoreña. De acuerdo con la Defensoría del consumidor las familias salvadoreñas deberían tener ingresos de no menos 600 dólares mensuales para lograr cubrir solamente la compra de los productos de la canasta básica.

La canasta básica ha aumentado de precio de forma brusca sin que el gobierno lleve a cabo medidas paliativas ante los aumentos que afectan a la población salvadoreña.

Planteamos la necesidad de una Justicia Social que genere la convivencia pacífica en la sociedad, y que el papel de los activistas de los derechos humanos y sindicatos denuncie las violaciones de los mismos y su exigibilidad. De igual forma, se manifiesta la necesidad de que el Estado aumente sus ingresos para garantizar los derechos de la ciudadanía.

Surgen diversos factores que obstruyen la verdadera Justicia Social, políticas tributarias regresivas que benefician a pequeñas élites económicas y políticas; la eliminación de impuesto al patrimonio, la creación de impuestos como por ejemplo el Impuesto al Valor Agregado IVA que inicialmente era del 10%, y el cual posteriormente fue aumentado al 13 %, además, se gravó a los productos de la canasta básica con el referido impuesto, salarios que no cubren las necesidades básicas perjudican la economía familiar de los trabajadores.

El país necesita fortalecer sus mecanismos de justicia social, con instituciones y políticas económicas y sociales propicias, no basta con la mera legislación.

3.6. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y el principio de Justicia Social.

Se expresa, en el primer capítulo de esta investigación, que como una deuda histórica hacia la clase trabajadora fue considerada la necesaria emisión de una ley que regulara el derecho de los trabajadores de recibir una compensación económica ante la renuncia voluntaria a su trabajo.

Ante ello, surgen interrogantes como: ¿Responde esta ley a principios de Justicia Social?, ¿La redacción únicamente representó un compromiso para el legislador?, en ese contexto, comenzaremos su análisis.

3.6.1. Ámbito de Aplicación.

El artículo 1 inciso 1° de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, expresa lo siguiente: *“La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.”*

Con la anterior disposición, se da por establecido a quienes se les aplica la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; estableciendo en primer lugar a los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, siendo estos, todos los trabajadores que se encuentren vinculados mediante un contrato de trabajo con un empleador que no sea el Estado; es decir que laboren para la Empresa Privada.

3.6.2. Institución Competente para su Aplicación.

De acuerdo con el art. 10 del mismo cuerpo normativo, la institución competente para su aplicación es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente la Dirección General de Inspección de Trabajo; por ende, la mencionada institución es quien vela por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en el referido cuerpo normativo.

La Dirección General de Inspección de Trabajo, hará aplicación de los Procedimientos de Inspección de Trabajo establecidos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social,⁹⁵ la ley en mención describe las facultades y obligaciones de los Inspectores de Trabajo.

Esta normativa, es la que legitima la actuación de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo; la cual fue desarrollada y afirmada por el Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.⁹⁶

3.6.3. Tiempo Mínimo de Servicio.

El Art. 5 inciso primero de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, establece lo siguiente: *“Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador”*.

⁹⁵Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, D.L. No. 682 del 11 de Abril de 1996, D.O. No. 81, Tomo No. 331 del 3 de Mayo de 1996.

⁹⁶Convenio No. 81: Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio. Organización Internacional del Trabajo, 1947. Ratificado por D.L. No. 75 del 14 de Julio de 1994. D.O. No. 156, del 25 de Agosto de 1994.

Con la anterior disposición, el legislador indica que el trabajador tendrá derecho a acceder a la prestación cuando tenga como mínimo dos años de servicio continuo y permanente para un mismo empleador; según el legislador esto es justo, pero para aquel trabajador que renuncie antes de los dos años, seguramente no lo sea, porque en dicho supuesto no tendrán derecho a prestación alguna; dicha problemática se agudiza por el hecho que muchas empresas tienen la habilidad de realizar liquidaciones anuales, con las cuales indirectamente a muchos empleados, se les renueva el contrato de una forma legal, lo cual ellos consienten como gratitud y bondad de parte del empleador.⁹⁷

Estas liquidaciones anuales que realizan las empresas no es que sean ilegales, sino más bien, se asemejan a un caso más de costumbre de empresa, la cual en el ámbito laboral es fuente de Derecho.⁹⁸

Por lo tanto, existe falta de interés por parte del legislador, debido a que permitió este tipo de desventaja para el trabajador, en materia de Justicia Social, porque de acuerdo con el inciso segundo del Art. 6 que textualmente expresa: *“Para los efectos de esta ley, la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectará el cómputo de la antigüedad del trabajador. Salvo que entre cada contratación haya mediado el pago de una prestación económica motivada por la finalización del mismo, siempre que el pago haya sido aceptado voluntariamente por el trabajador, cumpliendo con los requisitos que establece el inciso segundo del Art. 402 del Código de Trabajo, en cuyo caso, se entenderá interrumpida la antigüedad y ésta se contará a partir del último pago realizado.”*, se deja abierta la posibilidad de que con la práctica de

⁹⁷Argüello “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, 48.

⁹⁸Julián Arturo de Diego, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6ta. Ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit. Abeledo-Perrot, 2004), 75.

las liquidaciones anuales, se renueven anualmente los contratos y se termine la antigüedad del trabajador, por lo tanto un patrono que tenga esta costumbre nunca pagará esa prestación a los trabajadores que renuncien.

Las razones para que el tiempo mínimo de servicio sea de dos años, recae sobre el intento de evitar el surgimiento de renunciantes habituales, por un lado, que bajo la esperanza de una prestación reducida podrían verse motivados a abandonar habitualmente su empleo y, por otra parte, debido a que la alta rotación del personal es dañina para las empresas. Se pretendió pues, realizar un esfuerzo por equilibrar los intereses de los empleadores y trabajadores; se estimó entonces que dos años de tiempo mínimo de relación laboral para gozar de la prestación permite que ambos sectores puedan ponderar sus intereses en torno a la continuación de la relación de trabajo.⁹⁹

Por otra parte, la ley en comento, no hace referencia a la sustitución patronal, de suceder esto el trabajador tendría una desventaja, debido a que no se especifica en la Ley en estudio, ante ello, encontramos textos que expresan lo siguiente: *“...tampoco se ha referido a los casos en que ha ocurrido una sustitución patronal, aunque la regla general indica que es el patrono sustituto quien va a responder, la ley debió aclarar esta situación, porque puede ser que el trabajador haya laborado para el patrono sustituto un mes, y con el sustituido un año once meses, ¿quién va a pagar?”*.¹⁰⁰En este caso, se aplicara el artículo 6 del Ct.

En cuanto a la cuantía de la prestación económica, se abordará en dos puntos el primero en la fijación de la prestación económica y el segundo en el cálculo

⁹⁹Argüello, “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, 49.

¹⁰⁰Carlos Arístides Jovel, *Comentarios sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia*, (Consejo Nacional de la Judicatura, San Salvador, El Salvador, 2014), 3.

de la misma.

3.7. Fijación de la Prestación Económica.

En cuanto al monto de la prestación, el Art. 8 de la ley en comento indica: *“Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.”*

Los trabajadores, esperaban una prestación por lo menos no inferior al equivalente de treinta días de salario básico por cada año de servicio, es decir, similar a la que se maneja para el caso de indemnización por despido injusto.

La cuantía de la prestación por renuncia voluntaria no puede ser en ningún caso igual a la indemnización por despido injusto; puesto que en la renuncia no hay sanción o castigo al empleador, porque como ya se mencionó en el capítulo anterior, no ha producido algún daño al trabajador.

Para la realidad social que enfrenta El Salvador, la fijación de la prestación económica, muestra que es falta de conciencia por parte del legislador al establecer prestaciones laborales tan bajas aun sabiendo que la finalidad de los derechos regulados en el Capítulo II de la Constitución, relativo de los derechos sociales, tienen su génesis en la justicia social.

3.7.1. Cálculo de la Prestación.

El Art. 8 inciso segundo de la referida ley, literalmente establece que: *“Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario*

legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”

El contenido de esta disposición representa una triste realidad para los intereses de la clase trabajadora, debido a que el legislador no pensó mucho y únicamente se limitó a restar, quedando la prestación por renuncia reducida a la mitad de la indemnización por despido injustificado.

Esta controversial disposición, es una verdadera imposición legal, donde el poder de decisión reunido en los representantes del pueblo, tomó a bien establecer un límite para el cálculo que se le pagará al trabajador en concepto de prestación por cada año laborado; este inciso no es más que una copia del Art. 58 inciso 2° del Código de Trabajo, el cual determina que el monto máximo en el caso que los trabajadores hayan sido despedidos sin causa justificada, será de cuatro veces el salario mínimo legal vigente y la ley de la prestación por renuncia establece que ningún salario podrá ser superior a dos salarios mínimos legales vigentes, aquí la diferencia es la mitad; ahora se verá que el monto del primero es de treinta días de salario básico por cada año de servicio y en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es de 15 días de salario básico por cada año.¹⁰¹

Es importante destacar, que la cuantía debió fijarse no en función de uno solo, sino de diversos factores como el sustento del trabajador y de su familia, la situación de la empresa y del empresario, sería injusto también pedir montos desmedidos, finalmente, la cuantía de la prestación económica debe ajustarse al bien público económico, es decir, al bien común.

¹⁰¹Argüello, “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, 59.

El texto normativo anterior, no fue redactado con base en la realidad social del país, y por ende tampoco responde a la justicia social, en la Exposición de Motivos de la Constitución se establece que la razón de esta prestación estuvo fundamentada más en un criterio de seguridad social que en el concepto de reparación de daños; desprotegiendo los derechos del trabajador, que necesita tener los insumos necesarios para dar alimentación y demás servicios a su familia, sin los cuales sería imposible que puedan tener un nivel de vida digno.

El artículo en análisis ha sido objeto de interposición de Piezas de Correspondencia en la Asamblea Legislativa la primera de ellas se interpuso el día 19 de agosto del 2014, solicitando una reforma a la Ley, dicha petición de reforma fue presentada por la Coordinadora Sindical Salvadoreña, la cual manifiesta que, según la redacción del mencionado artículo, el valor máximo de la prestación equivale a un salario mínimo mensual, tipificándolo de inconstitucional y como un abuso.

En la Pieza de Correspondencia interpuesta el día 14 de agosto de 2016, se solicitó la declaratoria de inconstitucionalidad del Art. 8 inciso 1° de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que a su parecer generaba una contradicción con el Art. 38 Ord. 12° de la Constitución, al respecto plantea que para fijar el monto de dicha prestación se debe tomar en cuenta el salario devengado y el tiempo de servicio del trabajador y es lo que no se está tomando en cuenta.¹⁰²

Respecto de lo anterior, es importante aclarar, los términos de salario básico

¹⁰²Sala de lo Constitucional, *Referencia: 109-2016*(El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2016).

y salario mínimo, los cuales son utilizados indistintamente en el Art. 8 de la ley, que pues, violentan estos fundamentos autorizados como las fuentes del derecho y la praxis jurídica, al ser términos distintos y reconocidos legalmente como diferentes.

Se le llama salario básico al total de las ganancias, comisiones, horas extras incluyendo el salario obtenido mensualmente o quincenalmente; pero salario mínimo, es el monto más inferior que por lo menos los empleadores deben pagar a un trabajador, en base a los Acuerdos Ejecutivos del Consejo Nacional del Salario Mínimo; dicha situación se debe aclarar por medio de una reforma a fin de evitar muchos problemas.¹⁰³

Con lo antes expuesto, se deben realizar importantes reformas a la ley en general y principalmente a este artículo, debido a seguridad jurídica, justicia social. Todo esto con el fin de garantizar el bienestar de la población y de los trabajadores en especial, brindando confianza y seguridad jurídica que demuestre que el Estado de Derecho responde al bien común de la justicia social.

3.7.2. Plazo para el Pago de la Prestación.

El Art. 8 su inciso final indica: *“Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia”*.

Este plazo es prudente para pagar la respectiva prestación económica; si dicha prestación no se paga dentro de ese plazo, será el trabajador quien haga uso

¹⁰³Argüello, “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, 61.

de la instancia Judicial para poder reclamarla, lo que puede generarle un perjuicio económico en su patrimonio, y contraerle consecuencias por un lado puede retardar el pago de la prestación y por otro como existe un proceso judicial, no obstante, de tener el derecho, el trabajador podría no ganar el proceso y quedarse sin nada.

3.8. Exención Tributaria.

La compensación económica que se pague al trabajador estará de conformidad al Art. 7 de la Ley, exenta del pago del Impuesto sobre la Renta; esto significa que la prestación económica es protegida tributariamente y que será recibida íntegramente por el trabajador, ya que no será objeto de descuento o retención del mencionado impuesto o de algún otro tributo.

Lo anterior, está en total consonancia con lo dispuesto por la Ley del Impuesto sobre la Renta,¹⁰⁴ en su Art. 4 numeral 3), el cual indica que las indemnizaciones laborales por despido y las bonificaciones por retiro voluntario son rentas no gravadas, siempre que estas no excedan de un salario básico de 30 días por cada año.

3.9. La Interposición de la Renuncia.

Todo trabajador, que quiera interponer su renuncia deberá contar como mínimo, con dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.

¹⁰⁴Ley del Impuesto Sobre la Renta, D.L. No. 134 del 18 de diciembre de 1991, D.O. No. 242, Tomo No. 313 del 21 de Diciembre de 1991.

Deberá dar el preaviso de acuerdo al Art. 2 Lereprevo., según sea el cargo que ostente dentro de la empresa, (los trabajadores especializados deberán interponer el preaviso con antelación de 30 días, estos son los trabajadores que hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses, igual ocurre en el caso de directores, gerentes, administradores y jefaturas; para el resto de empleados no contemplados en las categorías antes descritas, la antelación con la que deben presentar el preaviso, es tan solo de 15 días).

Ya identificada su posición o cargo dentro de la empresa, deberá realizar el preaviso, sin mayor formalidad que la de dar a conocer que renunciará dentro del tiempo correspondiente según su posición o cargo dentro de la empresa y que entonces dentro de ese plazo hará efectiva la renuncia por escrito.

Dentro de las formalidades para presentar la renuncia, mencionamos que debe ser firmada por el trabajador o trabajadora, estar acompañada de copia del Documento Único de Identidad del mismo, constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, sus Dependencias Departamentales o los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, pero también deja expedita la posibilidad de realizarla en documento privado autenticado; ante esta última forma, es la más conveniente para efectos de prueba.

El Art. 3 Lereprevo., indica: *“La renuncia deberá constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, y acompañada de copia de su documento único de identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia*

laboral, en la que se hará constar la fecha de expedición y siempre que haya sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado.”

Sin embargo, aunque la ley no se pronuncia al respecto, pero lo que sucederá en caso que la renuncia se presente en las hojas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo o por los jueces de primera instancia, posterior a los diez días desde que se emiten dichas hojas, resultará que en el Juicio Ordinario de Trabajo, ese documento no tendrá valor probatorio alguno, situación que favorecerá al empleador; sin embargo la ley brinda otras alternativas más prácticas y prudentes, como la de interponer la renuncia por medio de un documento privado autenticado, lo cual se considera es lo más conveniente, ante la posibilidad que se presente un escenario como el planteado.

El trabajador debe dar a entender dentro del contenido del preaviso que ha decidido ponerle fin a la relación laboral, de manera que el empleador entregue la prestación correspondiente de acuerdo con el tiempo laborado; y que en caso contrario se tendrá por despido injusto, siendo esta una situación que vuelve reclamable la prestación por vía judicial mediante un proceso individual de trabajo por renuncia voluntaria o un proceso individual de trabajo por despido injusto.

El inciso 3° del Art. 3, establece que: *la negativa del patrono a pagar la prestación por renuncia constituye una presunción legal de despido*, generando controversia y confusión.

Esto quiere decir que ya no se tratará como una renuncia sino como si fuera despido, de lo que se deduce que lo que se reclamaría judicialmente sería la indemnización por despido conforme lo establece el Art. 58 Código de Trabajo

y no sobre lo que dice la ley reguladora, en este aspecto parece que los legisladores no tienen la menor idea de lo que ese término significa, pero cuando el Código de Trabajo establece una presunción significa, que una mentira la ley la hace verdad, que en ese caso se asume que ha habido un despido, por lo tanto al juez se le planteará una demanda por despido...”.¹⁰⁵

Resulta más beneficioso para el trabajador iniciar un Juicio Ordinario de Trabajo por despido injusto y no por renuncia voluntaria, ya que, de resultar victorioso, recibirá un mayor ingreso económico, ya que de esta forma se le calculará la indemnización conforme lo indica el Art. 58 del Código de Trabajo, es decir, 30 días de salario básico por año de servicio, y de manera proporcional por fracciones de año.

Sin embargo, se dificulta debido a que en la mayoría de los casos representa un desgaste económico para el trabajador, por lo que a este le conviene llegar a un acuerdo con el empleador, para que le entregue rápidamente la prestación por renuncia, pues la familia del trabajador necesita de ingresos económicos regulares y realizar un proceso judicial requerirá de un tiempo indeterminado. También al empleador le beneficia sustancialmente entregar la prestación por renuncia, porque será menos costosa inclusive para él.¹⁰⁶

El Art. 2 inciso final, establece dos aclaraciones importantes, la primera de ellas es que el preaviso no es equivalente a la renuncia y segunda es que deja a potestad del trabajador presentar la renuncia junto al preaviso, esto no obstante la libertad que deja la ley para el trabajador, se cree que también las expensas del empleador serán necesarias para poder presentarlas de una sola

¹⁰⁵Jovel, *Comentarios sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia*, (CNJ, 2014), 2.

¹⁰⁶Argüello “La Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria”, 53.

vez, ya que sin duda alguna el trabajador deberá seguir trabajando aun cuando haya entregado la renuncia junto al preaviso, y si el empleador lo consiente así, esa confianza, sin duda alguna será valorada según la necesidad para el empleador de que el trabajador continúe sus labores los últimos días.

Hay que aclarar que ante la presentación del preaviso, puede que un trabajador se limite a presentar solamente dicho documento y deje de asistir a su lugar de trabajo, al respecto, se puede decir que el trabajador pierde su prestación económica por renuncia voluntaria, debido a que ha dejado de asistir imprevistamente a sus labores (a pesar de haber presentado el preaviso), constituye causal de despido sin responsabilidad para el patrono, conforme lo indica el Art. 50 ordinal 12° del Código de Trabajo.

Es necesario exponer detalladamente la figura del preaviso, partiendo de la idea que presentarlo no es una opción, es una obligación por parte del trabajador para tener derecho a la prestación económica. La importancia de que se presente el preaviso por parte del empleador es que este, realice las gestiones pertinentes para solventar la plaza que dejará el trabajador al renunciar.

Preaviso, es una contracción de previo aviso; se aplica, además en el contrato de trabajo, en el de arrendamiento, para referirse a la comunicación que una parte da a la otra de poner fin a la relación jurídica antes del plazo previsto o en el que se indique, si no existía ninguno.¹⁰⁷

Es conveniente aclarar, que el Art. 2 establece dos plazos para presentar el

¹⁰⁷Manuel Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, (Buenos Aires, Argentina: Edit. Heliasta, 1982), 411.

preaviso; uno de quince días y otro de 30 días ambos previos a la renuncia.

Los trabajadores que presenten el preaviso con quince días de antelación son los trabajadores operarios o de cargos que no requieran especialización.

Por el otro lado, deben interponer el preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, los trabajadores con cargos de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Los trabajadores especializados, son aquellos que han recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses; ante esta situación surge la interrogante.

¿Qué pretendía el legislador con la incorporación de este término en la Ley?, ante esto, consideramos que sería útil para aclarar el término de “*trabajadores especializados*”, que el legislador especifique qué tipo de capacitación es la que debe recibir un trabajador para ser considerado como especializado.

Asimismo, la Ley no prevé la situación en la que pueda encontrarse el trabajador que decide renunciar presentando su preaviso y luego se arrepiente, o una vez presentado el preaviso el empleador lo despide, situaciones o casos de esta índole se viven en la realidad salvadoreña, desprotegiendo de esta manera al trabajador, ¿esta ley únicamente fue redactada por salir del compromiso?, ¿la normativa protege en cierta medida al empleador? la opción que encontramos es que se reforme la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para evitar dichos vacíos y especulaciones como las antes expuestas.

3.10. Negativa del Patrono de Recibir la Renuncia.

El Art. 4 del referido cuerpo normativo indica: *“El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso de que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudiría a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La sección citará con señalamiento de día y hora al empleador para notificarles la decisión del trabajador de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia; y se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador.”*

Con la disposición anterior, queda claro la obligación que tiene el empleador de recibir el preaviso y renuncia y el procedimiento que debe llevarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para validar la renuncia que no fue aceptada por dicho empleador.

Por otro lado, en el caso que el empleador lo que no acepta es el preaviso y no la renuncia misma, es notable la falta de regulación sobre ello, el trabajador deberá seguir el mismo procedimiento regulado en caso de no aceptar la renuncia, o deberá llevar ante el empleador junto al preaviso además la renuncia y si estos son rechazados, dirigirse hacia el Ministerio de Trabajo para hacerlo constar en acta y queden los dos como interpuestos.¹⁰⁸

En el Art. 38 numeral 12° de la Constitución, se establece que la renuncia trae

¹⁰⁸Jovel, *Comentarios sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia*, (CNJ, 2014), 5.

sus efectos sin necesidad de aceptación por parte del patrono y que la negativa de este a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

Es perjudicial al empleador, el negarse a pagar la correspondiente prestación al trabajador, ya que tendría que indemnizarlo con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de cada año, en aplicación del artículo 58 del Código de Trabajo.

Se puede destacar, que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, no toma en cuenta la fracción de cada año devengado, se limita a efectuar el cálculo en base a los años completos, por lo que manifestamos es que esta sería otra razón o motivo para reformarla.

3.10.1. Prestación Superior a la Prescrita por Ley.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 12 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, si en un Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Colectivo o por Costumbre de Empresa existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la regulada en dicho cuerpo normativo, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho, por lo que tales beneficios continuarán vigentes.

3.10.2. Multiplicidad de Renuncias.

En el Art. 13 de la Ley en comento, una excepción al hecho que la prestación debe ser pagada dentro de los quince días posteriores a que se haga efectiva la renuncia, la cual fue creada para prevenir las renuncias masivas, las cuales, al llevarse a cabo, podrían complicar económicamente a cualquier empresa;

es por ello que el legislador permite que, en dicho caso, el pago de la prestación sea diferida hasta en doce meses, protegiendo de esta forma al empleador.

Finalizado este capítulo, es importante mencionar, que la redacción de esta Ley genera controversia y descontento para muchos trabajadores, sindicatos, ciudadanos y para aquellos sectores y organizaciones que luchan por la justicia social y que a pesar de recibir una prestación económica, está no responde al bien común de los trabajadores y sus familias, por ello, son muchos los ciudadanos que haciendo uso de sus facultades para interponer piezas de correspondencia, han comenzado a pedir que se reformen muchas de las disposiciones orientadas al incremento del monto de la prestación.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA COMPARADA CON LA LEGISLACIÓN DE OTROS PAISES

En El Salvador el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente rector de la Administración Pública del Trabajo tiene entre otras funciones específicas permanentes: ilustrar a los empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas relacionadas con el ámbito del trabajo, integradas tanto por la normativa nacional como por los Instrumentos Internacionales ratificados por el Estado y que están referidos a asuntos del trabajo.¹⁰⁹

En este marco, con la cooperación técnica y financiera de la Organización Internacional del Trabajo y con el propósito de contribuir a consolidar el Estado de Derecho y la Igualdad ante la Ley entre los actores sociales del país, por medio del conocimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y su relación con otras normas nacionales e internacionales que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.

En este capítulo se dará a conocer como es el funcionamiento que se le da a la prestación económica por renuncia voluntaria en otros países.

A continuación, se desarrolla el trato que se le da a la renuncia voluntaria en Centroamérica, siendo poco el avance que se tiene acerca de este beneficio para el trabajador.

¹⁰⁹Asamblea Legislativa, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, D.L. No. 682, 11 de Abril de 1996.

4. Nivel Centroamericano.

4.1. Comparación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en la legislación de Nicaragua.

Se le conoce como “*Indemnización por Antigüedad*” esta figura se encuentra plasmada en el Código de Trabajo.¹¹⁰

Indemnización por antigüedad: Es el pago que se le hace al trabajador en caso de despido no justificado, o por la voluntad del trabajador de renunciar al mismo.

Proceso para que el trabajador pueda gozar de la indemnización por antigüedad.

En el Art. 45. Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.

Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

La indemnización que recibiera el trabajador en ningún caso será en menor a un mes de salario, pero tampoco podrá ser mayor a cinco meses de salario.

El Art. 45, regula la indemnización por antigüedad para el caso que el patrono

¹¹⁰Código de Trabajo, Ley No. 1985 del 5 de septiembre de 1996, D.O. No. 205 del 30 de octubre de 1996.

rescinda sin causa justificada el contrato de trabajo, pero el Art. 43 el que indica que la terminación de la relación laboral por renuncia no afecta el derecho que el trabajador adquiere por antigüedad.

Art. 43 La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad.

4.1.1. Breve Análisis en relación con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Se puede decir que a pesar que, en Nicaragua, es poco el avance que se tiene acerca de la indemnización por renuncia voluntaria, ya que solo se encuentra en su código, nos lleva una ligera ventaja en razón a la prestación ya el monto es mayor que en El Salvador.

4.2. Comparación de la Ley reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en la legislación de Panamá.

En Panamá, el derecho objeto de estudio de la presente investigación se conoce "*Prima Antigua*", es una indemnización que se reconoce a las relaciones laborales por tiempo indefinido, sin importar la causa de terminación.

4.2.1. De su Proceso y Entrada en Vigencia.

Primeramente, se debe decir que se encuentra regulado desde el 14 de agosto de 1995, en esa fecha entro en vigor ciertas reformas al Código de Trabajo de Panamá. El Art. 224 del Código de Trabajo establece:

Art. 224. A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad.¹¹¹

Cuantía de la prestación. Es el ya citado Artículo 224 del código de Panamá, el que regula que la prima de antigüedad que le será entregada al trabajador que renuncie será equivalente a una semana de salario por cada año de trabajo y proporcionalmente por fracción de año.

Base para el cálculo de la prima de antigüedad al respecto, el Art. 226 expresa: “Para la terminación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por este durante los últimos cinco años”.

En Panamá también existe una figura llamada fondo de cesantía que es de gran beneficio para el trabajador.

4.2.1.1. Fondo de Cesantía.

El Fondo de Cesantía es un mecanismo establecido por ley, que garantiza el pago de la prima de antigüedad e indemnización a los empleados con contrato por tiempo indefinido por parte de los empleadores. Es un fondo que se hace a favor del trabajador para cuando este decida renunciar a su trabajo tenga una provisión económica.

Es importante aclarar que esta figura se encuentra regulada en el Art. 229-A

¹¹¹ Código de Trabajo (Ley No. 1985), del 5 de septiembre de 1996, D.O. No., 205 del 30 de octubre de 1996.

del Código de Trabajo, que reza: En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos o renuncias justificadas.

4.2.1.2. Breve análisis en relación con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Es clara, que la ventaja que presenta la Ley Reguladora de la Prestación Económica Por Renuncia voluntaria es que esta establece una prestación correspondiente a quince días de salario por cada año de servicio, y en la legislación panameña esta prestación únicamente corresponde a una semana de salario.

En la legislación salvadoreña, se carece del fondo de cesantías que Panamá posee, ya que esta figura protege al trabajador en caso de que este decida renunciar voluntariamente a su trabajo. Aquí el trabajador salvadoreño se ve desprotegido.

La legislación panameña presenta una ligera ventaja, debido a que no exige un tiempo mínimo de servicio para poder gozar de esta prestación y en la legislación salvadoreña legislación sí.

En Guatemala, Honduras y Costa Rica, se garantiza la irrenunciabilidad de derechos y el In dubio pro operario, además de establecer que estos derechos deben ser desarrollados en leyes laborales, y a partir de principios de justicia social, pero todavía no se regula una verdadera prestación a favor del trabajador.

4.3. Renuncia Voluntaria a Nivel Sudamericano.

4.3.1. Comparación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de El Salvador con la Legislación de Bolivia.

Bolivia. Indemnización por “*Tiempos de Servicios*” se entiende que es: La compensación económica que el empleador le abona al trabajador por el tiempo de servicios prestados y como resarcimiento y reconocimiento al desgaste efectuado en ese tiempo, toda vez que transcurridos los años está en una situación de agotamiento y cansancio, porque las fuerzas le abandonan y ya no puede rendir como antes.¹¹²

4.3.1.1. Actualmente en Bolivia.

Los trabajadores que se retiren voluntariamente tienen derecho a la indemnización por tiempos de servicio con solo contar con noventa días de trabajo continuo. En esta medida vemos que la legislación boliviana está protegiendo a sus trabajadores. Pero esta medida fue realizada a través de un Decreto.

4.3.1.2. Decreto Supremo No. 110 del primero de mayo del año 2009.¹¹³

Art. 1° (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto garantizar el pago de indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de noventa 90 días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fueran objeto o presentada

¹¹² Roberto Cáceres, “*La Indemnización por tiempo de servicios*”.<http://mitrabajobolivia.com/la-indemnizacion-por-tiempo-de-servicios/>

¹¹³Decreto Supremo, No. 110, del 1 de mayo de 2009.

su renuncia voluntaria, toda vez que el pago de la indemnización por tiempo de servicios constituye un derecho adquirido.

4.3.1.3. En relación con el Monto de la Prestación.

En relación con la cuantía de la indemnización, esta se encuentra regulada en el Art. 13 de la Ley General del Trabajo, al trabajador que decida renunciar voluntariamente se le entregará una indemnización por tiempo de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, en reforma proporcional a los meses trabajados; esto es confirmado por el Decreto Supremo No. 110.

La indemnización que se le da a los trabajadores que renuncien es equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo, y permite que la indemnización se pague de manera proporcional cuando el trabajador no cumple un año de trabajo, ya que como se dijo anteriormente los trabajadores tiene derecho a la referida prestación con tan solo noventa días de trabajo continuo, en cuanto al cómputo de servicio, este se computará a partir de la fecha en que los trabajadores fueron contratados, verbalmente o por escrito.

4.3.1.4. Base para el Cálculo de la Indemnización.

La base sobre la cual se calcula la cuantía a la cual tiene derecho el trabajador al momento de retirarse voluntariamente de su trabajo, es según el Art. 2 párrafos III del decreto antes citado, el promedio del total ganado en los tres últimos meses, o el promedio de los últimos treinta días para las trabajadoras y los trabajadores a jornal.

Se puede observar que la base para la realización del cálculo de la cuantía es diferente a la legislación salvadoreña.

4.3.1.5. Plazos para el Pago de la Indemnización.

Esto se encuentra regulada en la Resolución Ministerial No. 447 del 8 de julio del año 2009, el que indica el plazo dentro del cual el patrono debe cancelar la indemnización al trabajador. Al respecto dicha resolución Ministerial, expresa en el Art 1 párrafo II el patrono deberá pagar la indemnización por retiro voluntario en un plazo de 15 días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral, en el párrafo II, en caso de que el patrono no pague dentro del plazo de 15 días, además la debida actualización del monto deberá pagar una multa equivalente al 30% sobre el monto de la indemnización por el retiro voluntario.

4.3.1.6. Privilegios Entregados por la Indemnización.

Primeramente, el pago que se la hace al trabajador en caso de retiro es inembargable.

Otro privilegio que tiene el pago de la indemnización es que la misma se encuentra exenta del pago de todo tipo de impuesto regulado en el Art. 5 de la Ley del 21 de diciembre de 1948, lo que ha sido recientemente confirmado por la Ley No. 843 del 20 de mayo de 1986.¹¹⁴

4.3.1.7. Breve Análisis en relación con la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.

Primeramente, Bolivia presenta una ligera ventaja porque en este país se debe contar únicamente con al menos noventa días de trabajo continuo para poder

¹¹⁴Ley No. 843, del 20 de mayo de 1986, G.O N. 1463, del 28 de mayo de 1986.

gozar de la prestación, mientras que en El Salvador se necesita de dos años continuos para el mismo empleador.

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, estamos en desventaja en relación con la de Bolivia ya que esta prevé una sanción al patrono que no cumpla con el pago de la indemnización siendo esta una multa equivalente al 30% del monto de la prestación, en caso de no pagarle dentro del plazo legalmente establecido y en la legislación salvadoreña, no contempla ningún tipo de sanción al empleador que no pague en tiempo la prestación al trabajador.

También en Bolivia, se contempla el equivalente a treinta días de salario por cada año de servicio y en la legislación salvadoreña solo se le reconoce al trabajador quince días de salario por cada año de servicio.

4.3.2. Comparación de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en la legislación de Colombia.

En Colombia “*el auxilio de Cesantía*” es una prestación social que se encuentra a cargo del empleador, que consiste en el pago al trabajador, de un mes de salario por cada año de servicio prestados y proporcionalmente por fracción de año, en caso de la terminación del contrato por cualquier causa, y tiene precisamente la finalidad de cubrir un periodo en que el trabajador puede quedar cesante.

Se reconoce el derecho al trabajador de retirarse voluntariamente de su lugar de empleo sin importar el motivo en la llamada ley 65 del año 1946. Veamos ahora como es el tratamiento que se le da a la renuncia voluntaria en Colombia. Este mismo principio fue retomado por el código Sustantivo del

Trabajo, en su Art. 249 y bajo el epígrafe "Regla General", que reza *"todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año"*.

Actualmente esta prestación se encuentra dentro del régimen de seguridad social, cuyo objetivo es cubrir las necesidades del trabajador, cuando es imposible que obtenga ingresos por encontrarse sin ocupación. Y de esta manera proteger a sus trabajadores.

El Código Sustantivo de Trabajo¹¹⁵ en su Art. 249 establece, que el pago de se debe realizar al término del contrato de trabajo y consiste en un mes de sueldo por cada año laborado y debe cancelarlo todo patrono.

Pero también existen formas en las que se puede perder la prestación: El Código de Trabajo colombiano establece una serie de causas que generan la pérdida del auxilio de la cesantía.

Cometer todo tipo de acto delictuoso en contra del patrono, los parientes de este dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o al personal directivo de la empresa.

Causar intencionalmente algún tipo de daño moral a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados

¹¹⁵Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley No. 2663, del 5 de agosto de 1950, D.O. No. 27.407, del 9 de septiembre de 1950.

con el trabajo. Revelar los secretos técnicos o comerciales, o asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

Si el trabajador incurriera en estas causales, es aquí donde el empleador se ve beneficiado ya que este retiene la prestación, mientras los tribunales penales resuelven la culpabilidad o inocencia del trabajador. Si este es encontrado culpable pierde su derecho al auxilio de la cesantía, y también esas causas antes expuestas son consideradas por la legislación colombiana como causales de disolver el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono.

4.3.2.1. Como Opera esta Figura en Colombia.

Para la liquidación de la cesantía se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 253 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual manifiesta que para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los últimos meses; en caso contrario, se debe tomar como base el promedio de lo devengado en el a ultimo año de servicio o en todo el tiempo de servido si fuera menor de un año.

4.3.2.2. Breve Análisis en relación con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

La normativa colombiana en cuanto al monto considera que al trabajador que decida renunciar le corresponde una prestación equivalente a un mes de salario por cada año de servicio.

En la normativa salvadoreña el monto que le corresponde al trabajador que decide renunciar es quince días de salario básico por cada año.

4.3.3. Comparación de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en la legislación de Argentina.

La renuncia es una de las modalidades de extinción del vínculo de trabajo y una de las instituciones más importantes de todo sistema jurídico laboral, puede ser caracterizado como un acto unilateral voluntario, receptivo, inmotivado y formal partir del cual el trabajador pone fin al vínculo obligacional que lo une con el empleador.

En el sistema jurídico argentino la renuncia la encuentran regulada en el Capítulo II.

4.3.3.1. De la Extinción del Contrato por Renuncia del Trabajador.

Art. 240. Forma.¹¹⁶La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

4.3.3.2. Rubros que Corresponde Liquidar Frente a la Renuncia.¹¹⁷

Corresponde cancelar todos los salarios adeudados, vacaciones, aguinaldo proporcional a la parte del semestre trabajado, cualquier otro rubro salarial.

¹¹⁶Ley de Contrato de Trabajo, Decreto Ley Nº 20.744, del 20 de septiembre de 1974

¹¹⁷Estudio Vilaplana "Renuncia al Trabajo. Guía sobre Derecho Laboral. Argentina. http://www.Estudiovilaplana.com.ar/la_renuncia.

Como se puede observar en Argentina, es poco el avance que se tiene acerca de esta prestación para el trabajador, si bien es cierto se encuentra regulada en su código de trabajo, pero sin ningún beneficio para el trabajador ya que si esta renuncia solo le corresponderá como se dijo anteriormente salarios, vacaciones y aguinaldos adeudados y en caso de que este renuncie solo recibe una indemnización si se pactó con su empleador.

4.3.3.3. Breve Análisis en relación con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Aquí se puede ver la evidente ventaja, que la legislación salvadoreña tiene en relación con Argentina ya que la renuncia se encuentra regulada en su Código de Trabajo, pero no produce ningún beneficio para el trabajador ya que solo se le cancela una indemnización si se pacta con el empleador.

Mientras que la legislación salvadoreña regula y cancela indemnización al trabajador en caso de renunciar a su trabajo.

4.4. Renuncia Voluntaria en Norteamérica.

4.4.1. Comparación de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en la legislación de México “Prima de Antigüedad”.

La prima de antigüedad es un derecho que tiene los trabajadores a recibir una suma de dinero cuando este concluye su relación laboral ya sea por despido o la renuncia de este, la cual se incrementa conforme aumenta el número de años de servicios prestados el por trabajador.

4.4.1.1. Proceso y Regulación.

Este derecho se encuentra regulado desde el 1 de abril de 1970, pues fue en dicha fecha que entró en vigor la denominada nueva Ley Federal de Trabajo.¹¹⁸

Fue en esta fecha donde el trabajador mexicano empezó a ver una consolidación en cuanto a sus derechos laborales, ya que no tenían ningún tipo de protección este estaba sometido a que se cumpliera el tiempo de su retiro y no gozaban con la prima de antigüedad.

Art 162 párrafo III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

4.4.1.2. Tiempo de Servicio.

El tiempo de servicio que el trabajador mexicano deberá tener para gozar de este derecho como ya se mencionó anteriormente es de quince años de servicio como mínimo.

Cuantía de la prestación: La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

4.4.1.3. Base para el Cálculo de la Prestación.

Para la base del cálculo de la prestación, en Art. 162 párrafo II para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los Arts. 485 y 486 de la misma

¹¹⁸Ley Federal del Trabajo, del 2 de diciembre de 1969, D.O. Del 1 de abril de 1970.

Ley Federal del Trabajo, en estas disposiciones es donde se establece la cantidad que se tome como base no podrá ser inferior a un salario mínimo, y en sentido contrario, establece un límite al indicar que en ningún caso dicha base será superior a dos veces el salario mínimo.

En cuanto al plazo para el pago de la prestación, en este punto, México en su Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo IV indica Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

4.4.1.4. Breve Análisis Relación a la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.

Las principales ventajas que la normativa salvadoreña presenta son básicamente dos, una de ellas es en cuanto al monto de la prestación, la que corresponde a quince días de salario básico por cada año de servicio, mientras que en México tan solo corresponden doce días de salario por cada año de servicio

Otra ventaja de la normativa salvadoreña, es que el trabajador puede gozar de esta prestación, al contar con dos años de servicio; mientras que para los trabajadores mexicanos se establece como ya se dijo anteriormente el tiempo de servicio equivalente a quince años.

De esta manera se ve claramente que en relación con el tiempo es que se debe dar una reforma ya que es excesivo.

Como se puede observar, en los diferentes ordenamientos extranjeros se le otorga una terminología diferente, pero en la mayoría de países se está buscando un beneficio para el trabajador en fin de que estos puedan renunciar a sus trabajos libremente y poder gozar de una prestación que sea digna y capaz de responder a sus necesidades y las de su familia.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Capítulo que se desarrolla a continuación representa el último apartado del trabajo de investigación y luego de realizar el análisis de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y el Principio de Justicia Social, se procede a presentar las conclusiones obtenidas por medio de esta investigación y posteriormente las recomendaciones con la finalidad de establecer una mejora a la prestación económica que recibe el trabajador por renuncia voluntaria en El Salvador.

5. Conclusiones.

Que para la aplicación del Derecho a la Prestación Económica por renuncia voluntaria, era necesaria la creación de la ley secundaria; esta ley fue aprobada por parte de la Asamblea Legislativa el 18 de diciembre de 2013, con el nombre de Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, entró en vigencia el 1 de enero de 2015, buscando hacer efectiva la facultad que posee el trabajador; en virtud de lo anterior, la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es: El Derecho Laboral que garantiza una compensación para el trabajador que voluntariamente decide renunciar a su trabajo.

Que el Objeto de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es satisfacer necesidades del trabajador que renuncia a su empleo. Por consiguiente, es obligación del empleador pagar esta compensación económica para respetar el Derecho íntegro del trabajador.

Que, en base a la concepción moderna del Derecho, la Prestación Económica

por Renuncia Voluntaria se ubica dentro del Derecho Social, en razón de estar basado en un criterio de Justicia Social, es decir que se ha cimentado en un conjunto de medidas que tienden a asegurar una compensación por renuncia que beneficia al trabajador. La justicia es el valor principal que el derecho trata de realizar, es el ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria cumple con la finalidad que es dar al trabajador una retribución económica.

Que las causas más comunes por Renuncia Voluntaria en El Salvador son: mejor salario en otro empleo; es decir carácter económico, insatisfacción en el empleo o en el caso de una mujer que se dedicará únicamente al hogar, por cuestiones de enfermedad del trabajador o de sus familiares, porque va emigrar, entre otros.

Que es indispensable que exista vínculo laboral en relación trabajador y empleador, de esta relación surgen derechos y obligaciones para ambas partes y es la Ley la que somete a los sujetos de la relación laboral a un equilibrio para garantizar la Justicia Social.

Que la renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de este a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

Que la institución competente para la aplicación de dicha normativa es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ende, la mencionada institución es la encargada de velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en el referido cuerpo de ley. Así también los Tribunales de lo Laboral en caso de negativa del Empleador a aceptar la renuncia por parte del trabajador.

Que, en lo concerniente a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y pese a que su creación fue tardía, otros países aventajaron, puesto que ellos poseían la ley secundaria, los trabajadores de otros países gozaron con antelación del derecho a la renuncia, recibiendo compensaciones justas, con relación al tiempo de trabajo; El Salvador no formó parte de ser propulsor de esta figura jurídica.

Que la ley reconoce el Derecho PRO OPERARIO, y representa un significativo avance en el Derecho Laboral en El Salvador puesto que genera un beneficio al trabajador. In dubio Pro Operario es un principio imperativo de Derecho Laboral, que podría traducirse: ante la duda a favor del trabajador.

Art. 14. Código de Trabajo: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Este Principio Jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de la norma debe ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

Que como se ha mencionado en el desarrollo de la investigación de grado en diversas ocasiones que el monto recibido como prestación económica por renuncia voluntaria está en tela de juicio por la situación económica que el país vive, la compensación económica fijada es baja y no satisface las necesidades del trabajador, puesto que comparado con otras figuras jurídicas dentro del código de trabajo la prestación económica por renuncia voluntaria es poca, si hablamos por ejemplo de despido el monto recibido por el trabajador es mayor, por lo que sería gratificante el poder recibir una mayor cantidad económica y de esa forma satisfacer las necesidades que posee el empleado para afrontar

la situación de renuncia y lo que conlleva esta decisión.

Que en general la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de El Salvador necesita ciertas reformas, de manera que dicho cuerpo normativo sea más claro en cuanto a la cuantía de la prestación económica que en lo relativo al tiempo de trabajo regule fracciones de año y sea más beneficioso para el trabajador, consecuentemente gozar de una prestación económica digna y que ayude a suplir las necesidades que posee, y que por motivos de la difícil situación económica del país, sea un aumento y un cambio significativo favoreciendo a la clase media-baja que presta trabajo. Por consecuencia no se preste a interpretaciones confusas.

Finalmente se concluye que por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ha quedado corto en cuanto a la difusión de información y el proceso a seguir en caso de Renuncia Voluntaria.

5.1. Recomendaciones.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Debe buscar mecanismos que conlleven a expandir el conocimiento a la clase trabajadora, el derecho que tienen de gozar de una prestación económica al momento de dar por terminar su relación laboral por medio de la renuncia.

A la Asamblea Legislativa: Que esté expedito a seguir el proceso de iniciativas de reformas a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y aprobar las distintas propuestas, incluyendo la de mejorar la compensación económica es decir el monto de esta y que no establezca un tiempo mínimo de servicio, para gozar del derecho a la prestación, con el fin específico de favorecer a los trabajadores.

A los Sindicatos: Que promuevan constantemente la divulgación de información del proceso a seguir en caso de necesitar hacer uso de la renuncia voluntaria y difundir material escrito; convirtiéndose de tal forma en entes asesores para sus miembros, al direccionarlos para lograr el goce efectivo de su prestación por renuncia.

A los empleadores: Que sean quienes faciliten al trabajador, los medios informativos, así como conduzcan a los empleados a la fácil obtención de la prestación económica que por renuncia voluntaria les otorgan.

A los trabajadores: Que se informen sobre el Derecho de Renuncia Voluntaria, que soliciten asesoría jurídica a los abogados, que recurran a la instancia correspondiente que es El Ministerio de Trabajo, y puedan gozar del debido proceso y les sean tutelados y garantizados sus derechos como trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Bertrand Galindo, Francisco. Manual de Derecho Constitucional. Tomo II. El Salvador, 1992.

Berchmans, J., justicia según Santo Tomás de Aquino. Editorial. Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura.

Borrajo de Cruz, Efrén. Introducción al Derecho Español de Trabajo. Madrid. España, 1975.

Calderón Morán, José Raymundo. *Historia de El Salvador*, Tomo II 2ª ed. (El Salvador: Ministerio de Educación, 2009).

De Diego, Julián Arturo. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 6ta. Ed. Buenos Aires Argentina: Editorial. Abeledo Perrot, 2004.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. (México: Edit. Porrúa).

Etala, Carlos Alberto. *Interpretación y aplicación de las normas laborales.* (Buenos Aires. Argentina: Edit. Astrea. 2004).

García, Manuel Alonso. *Curso de Derecho de Trabajo.* 6ta. Ed. (Barcelona. España: Edit. Aires. S.A. 1982).

Jovel, Carlos Arístides. *Comentarios sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia.* (Consejo Nacional de la Judicatura. San Salvador. El Salvador. 2014).

Martínez Vivot, Julio J. *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* 2da Ed. (Buenos Aires, Argentina: Edit. Astrea. 1988).

Molero Manglano, Carlos. *Derecho Laboral: Introducción Fuentes: Contrato de Trabajo.* (Madrid. España: Edit. Reus. 1980).

Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias.* (México: Edit. Porrúa. 2006).

TESIS

Álvarez Contreras, José Mauricio. “La estabilidad laboral de los empleados públicos, en el marco de la ley de servicio civil y la posible aplicación de la propuesta de ley de la función pública”. (tesis de grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. San Salvador. El Salvador, 2002).

Amaya Amaya, Douglas Ovidio. Victorino Alexander Peraza y José Efraín Nájera. “Análisis Crítico de la no Retroactividad de la Indemnización Universal y sus Efectos en el Sector Laboral”. (tesis de grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador. San Salvador. El Salvador. 1995).

Argüello Ramírez, Cecilia Vanessa. Alirio Noé Navarro Villalobos y Erik Manolo Sorto Granados. “La Indemnización Universal por Renuncia

Voluntaria”. (tesis de grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. San Salvador. El Salvador. 2015).

Ortiz Joya, María Guadalupe. “La Indemnización Universal: Propuestas para hacerla Efectiva en la Práctica”. (tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. San Salvador. El Salvador. 1993).

Pleitez Cienfuegos, Marta Yanira. “Análisis del derecho de indemnización en materia laboral, en caso de renuncia por parte del trabajador, en El Salvador”. (tesis de Grado. Universidad Francisco Gavidia. San Salvador. El Salvador. 2002).

LEGISLACIÓN

Nacional

Asamblea Legislativa, Acta No. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa. de fecha 18 de diciembre de 2013.

Código de Trabajo. D.L. No. 15. del 23 de junio de 1972. D.O. No. 142. Tomo 236, del 31 de julio 1972.

Constitución de la República de El Salvador D.L. No. 14 del 7 de septiembre de 1950. D.O. No. 1196. Tomo No. 1 del 8 de septiembre de 1950.

Constitución de la República de El Salvador. D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983. D.O. No. 234. Tomo 281. del 16 de diciembre de 1983.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. D.L. No. 682 del 11 de abril de 1996. D.O. No. 81. Tomo No. 331 del 3 de mayo de 1996.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. D.L. No. 134 del 18 de diciembre de 1991. D.O. No. 242. Tomo No. 313 del 21 de diciembre de 1991.

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. (D.L. No. 592. del 18 de diciembre de 2013. D.O. No. 12. Tomo No. 402. publicado el 21 de enero de 2014. vigente el 1 de enero de 2015).

Internacional

Código de Trabajo. Ley No. 1985 del 5 de septiembre de 1996. D.O. No. 205 del 30 de octubre de 1996.

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley No. 2663. del 5 de agosto de 1950. D.O. No. 27.407. del 9 de septiembre de 1950.

Ley No. 843. del 20 de mayo de 1986. G.O N. 1463. del 28 de mayo de 1986.

Ley 10 de 1934. del 20 de noviembre de 1934. D.O N. 22.746. del 1934.

Ley de Contrato de Trabajo. Decreto Ley N.º 20.744. del 20 de septiembre de 1974.

Ley Federal del Trabajo. Del 2 de diciembre de 1969. D.O. Del 1 de abril de 1970.

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
D.L. No. 592.del 18 de diciembre de 2013. D.O. No. 12, Tomo 402.del 21 de enero de 2014.

JURISPRUDENCIA

Cámara Segunda de lo Laboral. Recurso de apelación, con Ref. 6-09. de fecha 20 de enero de 2009.

Comisión de Trabajo y Previsión Social. Palacio Legislativo. Dictamen No. 17. (San Salvador 18 de diciembre de2013).

Convenio No. 81: Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio. Organización Internacional del Trabajo. 1947. Ratificado por D.L. No. 75 del 14 de Julio de 1994. D.O. No. 156.del 25 de agosto de 1994.

Decreto Supremo. No. 110.del 1 de mayo de 2009.

Sala de lo Constitucional. Referencia: 109-2016 de fecha 09 de septiembre de2016.

Sala de lo Constitucional. Referencia: 282-2004. El Salvador. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. 2005.

Sentencia de Inconstitucionalidad por Omisión en los Arts. 38 Ord. 12 y 252 de la Constitución de la República, Ref. No. 53-2005-55- 2005, (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2013), Diario Oficial. N° 37, Tomo 398.

DICCIONARIOS

Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.* Vocablo Renuncia del Trabajador Tomo V 12da. Ed. (Buenos Aires. Argentina: Edit. Heliasta S.R.L. 1979).

Omeba, Enciclopedia Jurídica. Tomo XV. (Buenos Aires: Argentina Edit. Jurídica OMEBA Driskill, S.A 1979.).

Osorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* (Buenos Aires. Argentina: Edit. Heliasta. 1982).

SITIOS WEB

Asamblea Legislativa. *Comisión de Trabajo recibe aportes para estudiar* (El Salvador,2013).<http://www.asamblea.gob.sv/noticias/archivo-de-noticias/comision-de-trabajo-aportes-para-estudiar-tema-sobre-indemnizacion-por-renuncia>.

Cáceres, Roberto, “*La Indemnización por Tiempos de Servicios*”, <http://mitrabajobolivia.com/la-indemnizacion-por-tiempo-de-servicios>.

Estudio Vilaplana. “*Renuncia al Trabajo Guía sobre Derecho Laboral*” Argentina, <http://www.estudiovilaplana.com.ar/la-renuncia/>.

FESPAD. *Actualidad Políticas Públicas. Ley de “indemnización universal” debe responder a principios de justicia social.* (San Salvador. agosto, 2013) <http://www.fespad.org.sv/wpcontent/uploads/2013/08/Actualidad21082013.pdf>

FESPAD. *Ley que regule renuncia voluntaria debe responder a principios de justicia social.* (2013, 24 de octubre), <http://www.fespad.org.sv/ley-que-regule-renuncia-voluntaria-debe-responder-a-principios-de-justicia-social>.

FESPAD. Mesa Permanente por la Justicia Laboral. “*Informe sobre la Situación de los Derechos Laborales y Sindicales*”. (El Salvador 2013), Ed., publicación y distribución únicamente en versión electrónica. Marzo 2014, <http://www.fespad.org.sv/wp-content/uploads/2014/07/Informe-sobre-la-situaci%C3%B3n-delos-Derechos-Laborales-y-Sindicales-2013.pdf>.

González Camacho, Ricardo, *Versiones Taquigráficas de las Sesiones de la Comisión del estudio del proyecto de Constitución,* (El salvador: San Salvador, 1984),350.<http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentoBoveda/D/2/1980/1989/1983/07/8885C.PDF>

Murillo Torrencilla, Javier, Reyes Hernández Castilla. “Hacia un Concepto de Justicia Social”. *Iberoamericana 2011,* Vol. 9, n. 4, [http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num4/art1 .pdf](http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num4/art1.pdf)

Yon, L. *La justicia de acuerdo a Santo Tomás de Aquino.* (Edit. Eleuteria), http://eleutheria.ufm.edu/ArticulosPDF/050921_01_LaJusticia.pdf.

ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

TEMA DE TESIS: LA PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL SECTOR PRIVADO Y EL PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL.

Objetivo de la encuesta: Identificar el nivel de conocimiento que tienen el entrevistado sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y la incidencia del principio de justicia social.

Entrevistado: Lic. Víctor Guardado, Secretario de Cultura y Educación Sindical de sindicato de Trabajadores de la Empresa Kimberly – Clark, S.A. (S.T.E.K.C.S.A.)

1. ¿Cree usted que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria beneficia al trabajador?

Respuesta: lo beneficia hasta cierto grado ya que está pensada para aquellos trabajadores que tengan dos años o más de laborar en un solo lugar y deseen renunciar por cualquier motivo. Pero para que dicha ley entre en acción el trabajador que pretenda renunciar deberá cumplir ciertos requisitos como los de Notificar la renuncia con un mes de anticipación. Es decir, anuncia tu intención de dejar la empresa un mes antes. Por ejemplo, si lo expresas el primer día del mes 1, entonces, dejas de llegar a la organización (que debe generar recursos propios y cuyas relaciones se basan en el Código de Trabajo) el día 1 del siguiente mes. Todo por escrito, el artículo 3 de la Ley indica que “la renuncia voluntaria deberá hacerse

constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, acompañada de una copia de su Documento Único de Identidad (DUI)". Y claro deberá constatar la legalidad, es decir con la carta o anuncio deben adjuntarse las hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral

2. ¿Cuáles cree que son las principales ventajas y desventajas de esta ley?

Respuesta: La única ventaja es que ésta Ley establece una prestación correspondiente a quince días de salario por cada año de servicio, aunque a mi entender es una ventaja un poco relativa ya que el monto de la cuantía puede ser poco o mucho dependiendo del sueldo devengado en cada caso específico.

La desventaja del retiro voluntario es que no paga las prestaciones de desempleo, y es por este motivo que, al implementarlo, las empresas compensan en dinero esas prestaciones. El retiro voluntario es una forma legal de desvinculación no prevista directamente por una ley específica, otra desventaja es que se establece un plazo obligatorio de trabajo para poder ejercer los beneficios de esta ley, que es de 2 años laborados, cuando en otros países tengo entendido que ronda el plazo en 1 año, como coincidencia.

3. ¿Piensa usted que el monto de la cuantía es justo?

Respuesta: No, a mi entender no es justo ya que lo justo de la cuantía dependerá del salario mínimo vigente de El Salvador, porque siendo éste muy bajo, no podría ser un parámetro que responda a la previsión social, si se basara en porcentajes del salario para establecer el monto de la prestación.

4. ¿Hablando de salario cree usted que con el nuevo incremento al salario mínimo se beneficia al trabajador?

Respuesta: Pues no mucho porque no se logra cubrir por completo la canasta básica. Se necesita un salario que este al nivel del costo de la vida del país, pero ya es un avance, pero como sindicato seguiremos en la lucha para poder tener un salario justo que logre cubrir las necesidades de nuestras familias.

5. ¿Cuál cree usted que debió ser el monto de la cuantía?

Respuesta: Es difícil determinar un monto que sea justo y que por ende no sea injusto, a mi entender debe de ser un monto mayor y se debería de incluir una tabla de aumento por cada año laborado, es decir que mientras más antigüedad tenga el trabajador de estar en una empresa se reciba un plus adicional al mes de salario por cada año laborado, como ejemplo que si el trabajador tiene 10 años laborados en una empresa, que cada 2 años se aumente otro mes de salario, al mes de salario que le corresponde por cada año que tenga.

6. ¿Piensa usted que a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria le faltó incorporarle una norma más favorable para el trabajador?

Respuesta: Claro que sí. Como cualquier Ley de carácter más o menos innovadora, necesita una serie de reformas que la solidifiquen en el sentido de evitar las interpretaciones antojadizas de los patronos, ya que el mayor problema que dicho cuerpo normativo contiene son los análisis que se hacen dentro de cada caso, ya que debería de contener normas claras que beneficien al trabajador y que esta ley tenga más publicidad para que el trabajador conozca sus derechos, ya que el retiro voluntario es un derecho que cada trabajador tiene.

7. ¿Para usted que es la justicia social?

Respuesta: La justicia social se refiere a las nociones fundamentales de igualdad de oportunidades y de derechos humanos, más allá del concepto tradicional de justicia legal. Está basada en la equidad y es imprescindible para que los individuos puedan desarrollar su máximo potencial y para que se pueda instaurar una paz duradera.

8. ¿Cree usted que esta Ley respeta la justicia social?

Respuesta: No, no cumple estrictamente la justicia social, ya que permite que intervenga en los procedimientos ambigüedades e interpretaciones antojadizas, que vuelven el procedimiento engorroso y que llevan a conflictos.

9. ¿Cuál cree usted que es el papel que juega la empresa privada?

Respuesta: Por el caso específico que conozco del papel de nuestra empresa privada, puedo decirte con sinceridad y como miembro del sindicato que lucha por los derechos del trabajador, es un papel bueno, pero que no es perfecto ya que la ley cuenta con una serie de ambigüedades que permiten que se den interpretaciones antojadizas, que hacen largo el proceso de retiro voluntario del trabajador, pero en los pocos casos que se han dado en esta empresa, la compañía se ha esforzado por cumplir los parámetros establecidos en la ley, ley que necesita reformas y que ahí el papel del Ministerio de Trabajo se vuelve ineficiente ya que no se preocupa por capacitar al trabajador y a los sindicatos, capacitaciones que son demasiado necesarias para que se pueda cumplir y poder poner en práctica el texto de la ley, que esta no sea letra muerta. En la empresa no contamos con una estadística clara en este momento, pero hemos llevado 3 procesos de retiro voluntario, ya que ni los trabajadores no conocen dicho derecho y la empresa no conoce específicamente el procedimiento a llevar en cada caso.

10. ¿Piensa usted que el empleador está cumpliendo con lo establecido en la ley?

Respuesta: Si, en el caso de nuestra empresa si se cumple, que es el caso específico que conozco y que puedo dar fe, pero como en todo se puede mejorar ya que es una ley que no tiene tanta publicidad y se desconocen los procedimientos específicos que esta tiene, por ahí puede existir un poco de desconocimiento y por ende dicho procedimiento de retiro voluntario de cada trabajador se vuelve engorroso y tardado, pero la empresa trata de hacerlo de la mejor manera, ya que no hay perfección en el procedimiento y son pocos los casos de retiro voluntario que hemos tenido en la empresa. Eso respecto al caso específico, pero si me consultan en general yo creo que las empresas en general no cumplen lo regulado por dicho cuerpo normativo.

11. ¿Por qué cree usted que se tardaron tantos años en el país para regular la prestación económica?

Respuesta: Por desconocimiento de nosotros los trabajadores, ya que no conocemos nuestros derechos y por ende no los exigimos. Y también la relación a presupuestos válidos pero alejados de los fundamentos que le han dado origen a este derecho, ya que por ejemplo se ha fijado una prestación económica bastante baja, la cual no cumple con la finalidad de la creación del derecho objeto de estudio y que a la vez no concuerda con aquel criterio de Seguridad Social manifestado por el legislador constituyente.

LEY 65 DE 1946 (diciembre 20)
EL CONGRESO DE COLOMBIA

Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras.

DECRETA:

ARTICULO 1o. Los asalariados de carácter permanente, al servicio de la Nación en cualquiera de las ramas del Poder Público, hállese o no escalafonados en la Carrera Administrativa, tendrán derecho al auxilio de cesantía por todo el tiempo trabajado continua o discontinuamente, a partir del 1o. de enero de 1942 en adelante, cualquiera que sea la causa del retiro.

PARAGRAFO. Extiéndase este beneficio a los trabajadores de los Departamentos, Intendencias, comisarías y Municipios en los términos del artículo 22 de la Ley 6a. de 1945, y a los trabajadores particulares, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y 36 de la misma Ley.

ARTICULO 2o. Para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se aplicarán las reglas indicadas en el Decreto 2567 del 31 de agosto de 1946, y su cómputo se hará teniendo en cuenta no sólo el salario fijo sino lo que se perciba a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como la prima móvil, las bonificaciones, etc.

ARTICULO 3o. La pensión mensual vitalicia de jubilación de que trata el inciso b) del artículo 17 de la Ley 6a. de 1945 será equivalente a las dos terceras partes del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

ARTICULO 4o. En los contratos que se celebren en las diversas entidades de derecho público a que se refiere el artículo 29 de la Ley 6a. de 1945, se estipulará necesariamente la forma como deban hacerse efectivas las prestaciones de los trabajadores a que el mismo artículo se refiere, y con tal objeto se constituirán las reservas suficientes para el pago de dichas prestaciones.

En caso de que el valor de las prestaciones que lleguen a causarse exceda al monto de la suma reservada, la entidad que haga el pago tendrán derecho a obtener de las otras los reembolsos correspondientes en la parte proporcional que fijará el contrato.

ARTICULO 5o. Las reclamaciones sobre prestaciones sociales se harán en papel común, y a los interesados no se les podrá gravar con el cobro de copias, estampillas o timbre, ni con ninguna otra clase de impuestos.

ARTICULO 6o. Si, de acuerdo con los cálculos actuariales, en los presupuestos de la Caja de Previsión Social, de los Empleados y Obreros nacionales quedare un superávit suficiente una vez atendidas las prestaciones de que habla el artículo 17 de la Ley 6a de 1945, dicho saldo deberá destinarse a la financiación y construcción de casas para los empleados y obreros afiliados de acuerdo con las reglamentaciones que la Junta Directiva de la misma Caja establezca.

ARTICULO 7o. Autorízase a la Caja de Auxilios y Recompensas de la Imprenta nacional, creada por la Ley 45 de 1933 para contratar con la asesoría del Instituto de Crédito Territorial la construcción de casas para los empleados y obreros de la Imprenta y Litografía Nacionales y para reglamentar la forma de Amortización y adjudicación de las mismas.

Autorizase al Gobierno para dar desarrollo al espíritu del presente artículo y para financiar esta empresa con las sumas de dinero que sean necesarias.

ARTICULO 8o. Autorizase a la Caja de Sueldos de Retiro de Oficiales del Ministerio de Guerra para llevar a cabo las operaciones de crédito tendientes a financiar la construcción de las obras proyectadas en el lote de su propiedad, situado en el barrio de "San Diego" de esta ciudad.

ARTICULO 9o. Quedan modificados el artículo 7o. el ordinal f) y el párrafo del artículo 12, y el inciso b) del artículo 17 de la Ley 6a. de 1945, adicionados los artículos 22 y 29 de dicha ley y derogados el inciso 1o. del artículo 25 y los incisos 2o. y 3o. del artículo 69 de la misma Ley 6a, así como las demás contrarias a la presente Ley.

ARTICULO 10. Esta Ley regirá desde su sanción.

Dada en Bogotá a nueve de diciembre de mil novecientos cuarenta y seis.

RICARDO BONILLA GUTIERREZ El Presidente del Senado

JULIO CESAR TURBAY AYALA El Presidente de la Cámara de

Representantes

ARTURO SALAZAR GRILLO El secretario del Senado

ANDRES CHAUSTRE B. El Secretario de la Cámara de Representantes

REPUBLICA DE COLOMBIA, GOBIERNO NACIONAL PUBLIQUESE Y

EJECUTESE

Bogotá, 20 de diciembre de 1946.

MARIANO OSPINA PEREZ

ROBERTO URDANETA ARBELAEZ El Ministro de Gobierno

LUIS TAMAYO El Ministro de Guerra

BLAS HERRERA ANZOATEGUI El Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión

Social



DIARIO OFICIAL



DIRECTOR: *Edgard Antonio Mendoza Castro*

TOMO N° 402

SAN SALVADOR, MARTES 21 DE ENERO DE 2014

NUMERO 12

La Dirección de la Imprenta Nacional hace del conocimiento que toda publicación en el Diario Oficial se procesa por transcripción directa y fiel del original, por consiguiente la institución no se hace responsable por transcripciones cuyos originales lleguen en forma ilegible y/o defectuosa y son de exclusiva responsabilidad de la persona o institución que los presentó. (Arts. 21, 22 y 23 Reglamento de la Imprenta Nacional).

SUMARIO

	<i>Pág.</i>		<i>Pág.</i>
ORGANO LEGISLATIVO		MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
		RAMO DE EDUCACIÓN	
Decreto No. 592.- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	4-7	Acuerdos Nos. 15-1291, 15-1292, 15-1849, 15-1857, 15-1858, 15-2067 y15-2068.- Reconocimiento de estudios académicos.....	26-31
Decreto No. 593.- Reformas a la Ley del Servicio Civil...	8-10		
Decreto No. 594.- Reformas a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.....	11-13	MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL	
		RAMO DE LA DEFENSA NACIONAL	
		Acuerdo No. 1.- Se otorga la condecoración Medalla "Atonal Guerrero de Cuscatlán", a la familia del Soldado Oscar Antonio Castro Fuentes, en reconocimiento al haber ofrendado su vida a consecuencia directa de una acción del servicio.....	31
ORGANO EJECUTIVO		ORGANO JUDICIAL	
MINISTERIO DE GOBERNACIÓN		CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	
RAMO DE GOBERNACIÓN			
Nuevos estatutos de la Asociación Salvadoreña de Catadores de Café y Acuerdo Ejecutivo No. 385, aprobándolos.....	14-24	Acuerdos Nos. 713-D, 1353-D, 1424-D, 1426-Dy 1493-D.- Autorizaciones para ejercer la profesión de abogado en todas sus ramas.....	32
MINISTERIO DE ECONOMÍA		INSTITUCIONES AUTÓNOMAS	
RAMO DE ECONOMÍA		ALCALDÍAS MUNICIPALES	
Acuerdo No. 6.- Se autoriza la construcción de un tanque superficial, para almacenar combustible.....	25-26	Decreto No. 1.- Presupuesto municipal para el ejercicio 2014, de la ciudad de San Francisco Gotera.....	33

	<i>Pág.</i>		<i>Pág.</i>
Estatutos de la Asociación Administradora del Agua Potable del Cantón San Cristóbal y Acuerdo No. 9, emitido por la Alcaldía Municipal de Ciudad Barrios, aprobándolos y confiriéndole el carácter de persona jurídica.	34-41	Herencia Yacente	
		Cartel No. 69.- Douglas Emilio Cardoza Ramírez (3 v. alt.)	47

SECCION CARTELES OFICIALES

DE PRIMERA PUBLICACION

Declaratoria de Herencia	
Cartel No. 55.- María Maura Santos Cortés viuda de Hernández (1 v.).....	42
Cartel No. 56.- Marta Alicia González (1 v.).....	42
Cartel No. 57.- Ronal Bladimir Ramírez Leiva (1 v.).....	42
Cartel No. 58.- Ana Roselia Cuatro Morales (1 v.)	42
Aceptación de Herencia	
Cartel No. 59.- Francisca Ruíz de Díaz (3 v. alt.).....	42-43
Cartel No. 60.- María Elsa Guzmán Bonilla (3 v. alt.)	43
Cartel No. 61.- Juana Margarita Escobar de Romero (3 v. alt.)	43
Cartel No. 62.- María Dina Beltrán viuda de Galdámez (3 v. alt.).....	43
Títulos Supletorios	
Cartel No. 63.- Tomasa Ramos Díaz (3 v. alt.).....	44
Cartel No. 64.- Juan Bautista Márquez Argueta (3 v. alt.)	44-45
Cambio de Nombre	
Cartel No. 65.- Nis Israel Rodríguez Vásquez (1 v.).....	45-46
Cartel No. 66.- Rudis Yanci Mcjía (1 v.).....	46
Aviso de Inscripción	
Cartel No. 67.- Asoc. Coop. De Produc. Agropecuaria "Los Pinos" de Responsabilidad Limitada, ACOPALP de R.L. (1 v.).....	46
Cartel No. 68.- Asoc. Coop. De Produc. Industrial, Comercialización y Aprovisionamiento de Bordado Textil de Responsabilidad Limitada, IIADATBORD de R.L. (1 v.).....	47

SECCION CARTELES PAGADOS

DE PRIMERA PUBLICACION

Declaratoria de Herencia	
Carteles Nos. C010355, C010373, C010381, C010382, C010383, C010384, C010395, C010396, F020900, F020904, F020915, F020916, F020929, F020933, F020946, F020949, F020968, F020970, F020972, F020979, F020981, F020982, F020983, F020984, F020985, F021014, F021021, F021022, F021039, F021049, F021050, F021051, F021056, F021453	48-59
Aceptación de Herencia	
Carteles Nos. C010389, F020973, F021024, F021037, C010329, F020898, F020903, F020905, F020906, F020907, F020913, F020924, F020932, F020936, F020961, F020988, F020997, F021003, F021017, F021020, F021036, F020950, F020974	59-67
Herencia Yacente	
Carteles Nos. F020922, F021013.....	67
Título de Propiedad	
Carteles Nos. F020927, F020995, F021055	68-69
Título Supletorio	
Carteles Nos. F020911, F020994, F020996, F021042	69-70
Título de Dominio	
Cartel No. F020966.....	70-71
Marca de Fábrica	
Carteles Nos. C010332, C010336, C010353, C010354, C010375, C010377, C010378, C010379, C010380, C010386..	71-76

	<i>Pág.</i>		<i>Pág.</i>
Nombre Comercial		Herencia Yacente	
Carteles Nos. C010327, C010338, C010398, F020945...	76-77	Cartel No. F020603.....	111-112
Convocatorias		Título de Propiedad	
Carteles Nos. C010385, C010394, F021029.....	78-79	Carteles Nos. F020571, F020587, F020704	112-113
Reposición de Certificados		Título Supletorio	
Cartel No. F020957.....	79-80	Cartel No. C010276	114-115
Disolución y Liquidación de Sociedades		Título de Dominio	
Carteles Nos. C010330, F020986	80	Cartel No. F020677.....	115
Administrador de Condominio		Renovación de Marcas	
Cartel No. F021048.....	81	Cartel No. F020669.....	115
Título Municipal		Nombre Comercial	
Cartel No. F020897.....	81	Cartel No. F020671.....	116
Edicto de Emplazamiento		Convocatorias	
Carteles Nos. C010765, F020931, F021011, F021058....	82-83	Carteles Nos. C010280, C010285.....	116-117
Marca de Servicios		Subasta Pública	
Carteles Nos. C010344, C010371, C010372, C010374, C010397, F020926, F021034	84-87	Carteles Nos. F020592, F020594, F020596, F020598, F020601, F020602.....	118-120
Marca de Producto		Reposición de Certificados	
Carteles Nos. C010331, C010333, C010334, C010335, C010337, C010339, C010340, C010341, C010342, C010343, C010345, C010346, C010347, C010348, C010349, C010350, C010351, C010352, C010356, C010357, C010358, C010359, C010360, C010361, C010363, C010364, C010365, C010366, C010367, C010368, C010369, C010370, C010388, C010390, C010391, C010392, C010393, C010399, C010400, C010401, F020991, F020992, F021031.....	87-104	Carteles Nos. F020687, F020733.....	120
		Marca de Servicios	
		Carteles Nos. C010270, C010271, C010272, C010273, C010274, F020638.....	121-125
		Marca de Producto	
		Carteles Nos. C010269, F020718	125-128

DE SEGUNDA PUBLICACION

Aceptación de Herencia	
Carteles Nos. C010275, C010284, C010286, F020563, F020569, F020577, F020583, F020586, F020609, F020634, F020653, F020655, F020672, F020684, F020690, F020693, F020695, F020696, F020702, F020711, F020712	105-111

DE TERCERA PUBLICACION

Aceptación de Herencia	
Cartel No. F020714.....	128

ORGANO LEGISLATIVO**DECRETO No. 592****LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,****CONSIDERANDO:**

- I. Que el artículo 38 ordinal 12° de la Constitución establece que "La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio"; estableciendo además, en su artículo 252, que "El derecho establecido en el ordinal 12° del artículo 38 de esta Constitución, tendrá aplicación hasta que sea regulado en la ley secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo."
- II. Que mediante sentencia de inconstitucionalidad por omisión, emitida a las doce horas con treinta minutos del día uno de febrero del dos mil trece, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, dispuso que esta Asamblea debería emitir las disposiciones legales que permitan a las y los trabajadores permanentes, gozar de la prestación constitucional antes referida.
- III. Que por lo antes expuesto, es necesario emitir una ley que regule las condiciones y requisitos para gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria de las y los trabajadores permanentes, como una prestación derivada de los derechos fundamentales.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de las y los Diputados David Ernesto Reyes Molina, Santiago Flores Alfaro, Claudia Luz Ramírez García, José Antonio Almendáriz Rivas, Ana Vilma Castro de Cabrera, Melvin David González Bonilla, Rafael Ricardo Morán Tobar, Abilio Orestes Rodríguez Menjivar, Guadalupe Antonio Vásquez Martínez; Héctor Miguel Antonio Dada Hirezi y Hugo Roger Martínez Bonilla (legislatura 2006-2009); Santos Fernando González Gutiérrez (legislatura 2003-2006), y con el apoyo del Diputado Mártir Arnoldo Marín Villanueva.

DECRETA la siguiente:**LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA
VOLUNTARIA****OBJETO**

Art. 1.- La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.

El monto de dicha prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por los empleadores en la forma prevista en la presente ley.

OBLIGACIÓN DE PREAVISO

Art. 2.- Para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Las y los trabajadores que no estén contemplados en el inciso anterior, deberán dar el preaviso con una antelación de quince días.

A los efectos de esta ley, se entenderán como trabajadores especializados, aquellos que, para el desempeño del puesto de trabajo al que están renunciando, hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador, en los últimos doce meses.

El preaviso regulado en esta ley no será equivalente a la renuncia, debiendo esta última presentarse según lo dispuesto en el artículo siguiente, quedando a opción del trabajador si presenta la renuncia junto al preaviso.

RENUNCIA

Art. 3.- La renuncia voluntaria deberá constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, y acompañada de copia de su Documento Único de Identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. La negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria.

NEGATIVA A RECIBIR LA RENUNCIA

Art. 4.- El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudiría a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La sección citará con señalamiento de día y hora al empleador para notificarles la decisión del trabajador de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, y si no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia; y se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador.

TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIO

Art. 5.- Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.

La antigüedad de las y los trabajadores se comenzará a contar a partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, aun cuando el otorgamiento del contrato por escrito sea posterior al inicio de las labores.

CONTINUIDAD DE LAS LABORES

Art. 6.- Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, en consecuencia dichas suspensiones no afectarán la antigüedad de las y los trabajadores, para el goce de la prestación establecida en la presente ley.

Para los efectos de esta ley, la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectará el cómputo de la antigüedad del trabajador. Salvo que entre cada contratación haya mediado el pago de una prestación económica motivada por la finalización del mismo, siempre que el pago haya sido aceptado voluntariamente por el trabajador, cumpliendo con los requisitos que establece el inciso segundo del artículo 402 del Código de Trabajo, en cuyo caso, se entenderá interrumpida la antigüedad y ésta se contará a partir del último pago realizado.

EXENCIÓN TRIBUTARIA

Art. 7.- La compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la presente ley, estará exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA

Art. 8.-Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.

Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.

Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.

PAGO DE VACACIÓN Y AGUINALDO AL RENUNCIAR

Art. 9.- Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en esta ley, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda, y el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma forma y plazo establecidos en esta ley, observándose las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo.

VIGILANCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Art. 10.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, será la institución encargada de velar por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, aplicando para tal efecto los procedimientos de inspección de trabajo establecidos en la correspondiente normativa legal.

PRESCRIPCIÓN

Art. 11.- La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta ley, prescribirán en noventa días hábiles, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

REGULACIONES SUPERIORES

Art. 12.- En aquellas empresas en las que, en virtud de un reglamento interno de trabajo, contrato colectivo, o por costumbre de empresa, existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la establecida en la presente ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho.

La entrada en vigencia de esta ley, no será en menoscabo de los derechos, beneficios, prestaciones o prerrogativas, que gozaren las y los trabajadores, por tanto, tales beneficios, derechos o prerrogativas que estuvieren gozando, continuarán vigentes y quedarán consolidadas en favor de los trabajadores.

MULTIPLICIDAD DE RENUNCIAS

Art. 13.- En aquellos casos en que se produzcan multiplicidad de renuncias bajo el amparo de la presente ley, el empleador podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador, previa resolución de la Dirección General de Trabajo, la cual tendrá fuerza ejecutiva según lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Se entenderá como multiplicidad de renuncias, aquella situación en la que se iguala o supera el tres por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y que hayan manifestado su voluntad de retirarse de la empresa, dentro del mismo mes calendario. Asimismo, se entenderá como multiplicidad de renuncias cuando las mismas iguallen o superen el diez por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, dentro de un mismo año calendario.

Para el caso de empresas que tengan diez o más trabajadores o trabajadoras, se aplicará la forma de pago antes descrita.

IRRETROACTIVIDAD

Art. 14.- La prestación establecida en la presente ley, sólo será aplicable a las renuncias que se produzcan a partir de su entrada en vigencia.

ACCIÓN JUDICIAL

Art. 15.- La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta ley, se tramitará en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

SUPLETORIEDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 16.- En todo lo que no estuviera previsto en la presente ley, se aplicarán en lo que fuera pertinente, las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

VIGENCIA

Art. 17.- El presente Decreto entrará en vigencia el día uno de enero del año dos mil quince, previa publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Salón Azul del Palacio Legislativo, San Salvador, a los dieciocho días del mes de diciembre del dos mil trece.

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES

PRESIDENTE

ENRIQUE ALBERTO LUIS VALDES SOTO
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

JOSE FRANCISCO MERINO LOPEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURAN
CUARTO VICEPRESIDENTE

CARLOS ARMANDO REYES RAMOS

QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA
PRIMERA SECRETARIA

MANUEL VICENTE MENJIVAR ESQUIVEL
SEGUNDO SECRETARIO

SANDRA MARLENE SALGADO GARCIA
TERCERA SECRETARIA

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA
CUARTO SECRETARIO

IRMA LOURDES PALACIOS VASQUEZ
QUINTA SECRETARIA

ERNESTO ANTONIO ANGULO MILLA
SEXTO SECRETARIO

FRANCISCO JOSE ZABLAH SAFIE
SEPTIMO SECRETARIO

JOSE SERAFIN ORANTES RODRIGUEZ
OCTAVO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil catorce.

PUBLÍQUESE,

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

HUMBERTO CENTENO NAJARRO,

MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

DECRETO No. 593

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que por Decreto Ley No. 507, de fecha 24 de noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de diciembre del mismo año, se emitió la Ley del Servicio Civil.
- II. Que es de justicia reconocer el derecho a recibir una prestación económica por renuncia voluntaria de las y los servidores públicos, estableciéndose los requisitos de la misma, el plazo en que debe interponerse, así como el respeto a las leyes que rigen la ejecución del presupuesto general.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de las y los Diputados David Ernesto Reyes Molina, Santiago Flores Alfaro, Claudia Luz Ramírez García, José Antonio Almendáriz Rivas, Ana Vilma Castro de Cabrera, Melvin David González Bonilla, Rafael Ricardo Morán Tobar, Abilio Orestes Rodríguez Menjivar, Guadalupe Antonio Vásquez Martínez; Héctor Miguel Antonio Dada Hirezi y Hugo Roger Martínez Bonilla (legislatura 2006-2009); Santos Fernando González Gutiérrez (legislatura 2003-2006), y con el apoyo del Diputado Mártir Arnoldo Marín Villanueva.

DECRETA las siguientes:

REFORMAS A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Art. 1.- Agrégase el literal "I" al artículo 29, de la siguiente manera:

"I) Gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria a su empleo".

Art. 2.- Intercálase a continuación del artículo 30, los artículos 30-A, 30-B, 30-C, 30-D, 30-E y 30-F, de la siguiente manera:

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA

"Art. 30-A.- Las y los servidores públicos, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.

La renuncia voluntaria deberá constar por escrito, debidamente firmada por las y los servidores públicos, y acompañada de copia de su Documento Único de Identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado.

La renuncia producirá sus efectos sin necesidad de aceptación de la institución.

Las y los servidores públicos que renuncien voluntariamente a su empleo, deberán interponer su renuncia a más tardar el último día hábil del mes de agosto de cada año, indicando la fecha en que surtirá efectos, para que la dependencia estatal solicite en su proyecto de presupuesto, los fondos necesarios para cubrir dichas prestaciones.

Las renunciaciones que se presenten después del mes de agosto, seguirán el trámite establecido en esta ley, para surtir efectos en el siguiente ejercicio fiscal.

Si no se aprobaran los fondos para cubrir las prestaciones por renuncia, los empleados continuarán laborando en la institución, si aún estuvieren en el desempeño del cargo o empleo.

Es obligación de todos los titulares de oficinas del sector público, solicitar en el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio fiscal, las partidas presupuestarias para cubrir las prestaciones por renuncia, en base al número de empleados que pretendan renunciar según lo dispuesto en el presente artículo.

Los titulares de las oficinas públicas, deberán notificar a los renunciantes, la aprobación o no de los fondos presupuestarios para cubrir la prestación por renuncia, a más tardar diez días hábiles después de la aprobación del presupuesto general.

MONTO DE LA PRESTACIÓN

Art. 30-B.- Las y los empleados públicos que renuncien a su empleo, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio y proporcional por fracciones de año.

Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente del sector comercio y servicios.

Una vez aprobadas las partidas presupuestarias correspondientes, dicha prestación deberá ser cancelada a más tardar en los siguientes sesenta días posteriores a la fecha en que se hizo efectiva la renuncia.

GOCE DE LA PRESTACIÓN

Art. 30-C.- Los empleados públicos gozarán una sola vez de la prestación por renuncia. En consecuencia, si ingresaren a laborar a otra institución distinta a aquella en que interpusieron su renuncia, o en la misma, no gozarán del derecho establecido en esta ley, sino hasta transcurridos cinco años, desde la interposición de su renuncia.

Tampoco gozarán de una nueva prestación por renuncia, aquellos empleados que hayan modificado su modalidad de vinculación con la misma institución pública, como haber renunciado a plaza establecida en ley de salarios, y pasar a modalidad de contratos, o viceversa.

NEGATIVA A RECIBIR LA RENUNCIA

Art. 30-D.- La institución, estará obligada a recibir la renuncia, debiendo entregar constancia del día y hora de la presentación. En caso que la institución se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La sección citará con señalamiento de día y hora al titular de la institución para notificarles la decisión del empleado de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmarán las partes, y si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia y se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador.

REGULACIONES SUPERIORES

Art. 30-E.- En aquellas oficinas públicas en las que, en virtud de un reglamento interno de trabajo, un contrato colectivo de trabajo u otra disposición legal, existiera una compensación económica por renuncia voluntaria superior a la establecida en la presente ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho.

EXENCIÓN TRIBUTARIA

Art. 30-F.- La compensación económica que se pague a las y los empleados públicos, como consecuencia de las regulaciones establecidas en la presente ley, estará exenta del pago de Impuesto Sobre la Renta.

Art. 3.- Agrégase al artículo 32 el literal "o", de la siguiente manera:

"o) Negarse a recibir la renuncia de las y los servidores públicos."

Art. 4.- La prestación por renuncia establecida en el presente Decreto, sólo será aplicable a las renunciaciones que se produzcan a partir de su entrada en vigencia.

Art. 5.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Salón Azul del Palacio Legislativo. San Salvador, a los dieciocho días del mes de diciembre del dos mil trece.

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES

PRESIDENTE

ENRIQUE ALBERTO LUIS VALDES SOTO
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

JOSE FRANCISCO MERINO LOPEZ
TERCER VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURAN
CUARTO VICEPRESIDENTE

CARLOS ARMANDO REYES RAMOS

QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA
PRIMERA SECRETARIA

MANUEL VICENTE MENJIVAR ESQUIVEL
SEGUNDO SECRETARIO

SANDRA MARLENE SALGADO GARCIA
TERCERA SECRETARIA

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA
CUARTO SECRETARIO

IRMA LOURDES PALACIOS VASQUEZ
QUINTA SECRETARIA

ERNESTO ANTONIO ANGULO MILLA
SEXTO SECRETARIO

FRANCISCO JOSE ZABLAH SAFIE
SEPTIMO SECRETARIO

JOSE SERAFIN ORANTES RODRIGUEZ
OCTAVO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil catorce.

PUBLÍQUESE,

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

HUMBERTO CENTENO NAJARRO,
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.