

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



**LA RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES EN EL  
SECTOR PRIVADO SALVADOREÑO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS  
PRESENTADO POR:**

**CORNEJO SÁNCHEZ, GLORIA CAROLINA  
HERNÁNDEZ BOLIVAR, ROBERTO CARLOS DE JESÚS  
MOLINA MARTÍNEZ, SAÚL ERNESTO**

**DOCENTE ASESOR (A):  
LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE DE 2017**

**TRIBUNAL CALIFICADOR**

**DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS  
(PRESIDENTE)**

**LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ  
(SECRETARIO)**

**LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS  
(VOCAL)**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO.

**RECTOR**

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO.

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

MSC. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ.

**SECRETARIO GENERAL**

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

**FISCAL GENERAL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA

**DECANA**

DR. JOSÉ NICOLÁS ASCENCIO HERNÁNDEZ

**VICEDECANO**

MSC. JUAN JOSÉ CASTRO GALDÁMEZ

**SECRETARIO**

LIC. RENÉ MAURICIO MEJÍA MÉNDEZ

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

LIC. MIGUEL ÁNGEL PAREDES BERMÚDEZ

**DIRECTOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN**

## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi familia, pilar de mi vida, ejemplo de cordura y genialidad, a mis padres Miguel y Lisa por demostrarme que la vida no sólo se trata de triunfos, sino de aprendizaje; a mis amados hermanos Michelle y Fernando, quienes mediante su apoyo y confianza incondicional me inspiraron a terminar mis estudios académicos superiores; a mis abuelos Miguel y Gloria quienes mediante sus reglas llenas de sobriedad y amor siempre me llevaron por el buen camino.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradezco nuevamente a mi hermana Michelle Cornejo por su sensata guía y conocimiento en la elaboración de la presente tesis.

**GLORIA CAROLINA CORNEJO SÁNCHEZ**

**Doy Gracias a Dios**, por toda la sabiduría e inteligencia que me proporcionó a lo largo de mi carrera, por siempre estar conmigo cuando más lo necesito y darme la paciencia y las herramientas necesarias para alcanzar este logro.

**Gracias a mi Madre**, María Antonia Bolívar, por su apoyo incondicional, su amor, cariño y comprensión, por siempre haberme animado a seguir adelante sin desmayar, por brindarme siempre de sus consejos y su sabiduría para tomar las decisiones más correctas de mi vida, por enseñarme cada día a luchar por lo que quiero, y que nunca es tarde para volver a iniciar en la vida.

**Gracias a mi Abuela**, Juana Ramos de Bolívar, por todo el apoyo y protección que me ha dado, principalmente por sus buenos consejos que me impulsan a seguir adelante.

**Gracias a mi amiga Ana Rosales y Lucí Beltrán**, por el apoyo brindado hacia mi persona, un apoyo el cual demostraron incondicionalmente cuando más lo necesite.

**A mi alma mater Universidad de El Salvador**, a quien le debo mi formación profesional, por la enseñanza de tanto valores y conocimientos, porque gracias a ella he aprendido muchas cosas de la vida tanto profesional como personal, la cual gracias a su excelencia académica me abrirá muchas puertas en el ámbito profesional.

¡Gracias a todos ellos!

**ROBERTO CARLOS DE JESUS HERNANDEZ BOLIVAR**

El valor de la gratitud se ejerce cuando una persona experimenta aprecio y reconocimiento por otra que le prestó ayuda. No consiste, necesariamente en devolver ese favor con otro igual, sino en mostrar afecto y guardar en la memoria ese acto de generosidad. Más que centrarse en la utilidad práctica del servicio recibido, pondera la actitud amable de quien lo hizo.

Ese vínculo afectivo de apoyo lo tengo con la **FÉ EN DIOS**, quien hizo posible mi formación académica, personal y familiar, en especial dándome a mi madre **Marta Isabel Molina Martínez**, por ser ese ser incondicional. Y contar con personas de apoyo emocional en la vida como lo es mi novia **Ana del Carmen Sánchez Rodríguez**.

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda me colaboraron en la realización de la presente tesis, en especial a los Licenciados asesores de cada etapa metodológica y contenido, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua del trabajo de campo, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido.

Especial reconocimiento merece las instituciones, por el interés mostrado en el trabajo de campo. También quiero dar las gracias a mi alma mater **Universidad de El Salvador** por el suministro de recursos necesarios para mi formación como profesional del derecho.

A todos ellos, muchas gracias.

**SAÚL ERNESTO MOLINA MARTÍNEZ**

## INDICE

### PÁGINA

#### RESUMEN

SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	i
INTRODUCCION.....	ii

#### CAPITULO I

RENUNCIA VOLUNTARIA Y REMUNERACIÓN ECONOMICA.....	1
1.1. Origen y evolución del Derecho a la Renuncia Voluntaria.....	1
1.2. Ordenamiento jurídico de la Renuncia Voluntaria.....	4
1.3. Naturaleza jurídica de la Renuncia Voluntaria.....	6
1.3.1 Renuncia voluntaria y no voluntaria.....	7
1.3.1.1. La Renuncia Voluntaria.....	8
1.3.1.2. Renuncia no voluntaria.....	9
1.4. Naturaleza Jurídica de la Prestación Económica.....	10
1.5.Reconocimiento del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria en El Salvador.....	13
1.6. Ámbito de aplicación de la L.R.P.E.R.V.....	25
1.6.1 Autoridades competentes de la vigilancia y aplicación de la LRPERV.....	25

#### CAPITULO II

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.....	28
2.1. Obligación del empleador de pagar prestación económica.....	28
2.2. Requisitos que debe de cumplir el trabajador.....	29
2.2.1. Tiempo de servicio .....	29

2.2.2. Continuidad de labores.....	30
2.2.3. Preaviso.....	31
2.2.3.1. Obligación de dar preaviso.....	32
2.2.3.2. Negativa a recibir preaviso.....	34
2.3. Forma de presentación de la renuncia.....	35
2.3.1. Procedimiento para la interposición de la renuncia.....	36
2.4. Multiplicidad de renunciaciones.....	39
2.5. Prescripción.....	40
2.6. Irretroactividad.....	41
2.7. Exención tributaria.....	43
2.8. Consecuencias económicas y sociales ante la entrada en vigencia de la LRPERV.....	44

### CAPITULO III

EFFECTOS DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA.....	48
3.1. Aceptación de la renuncia.....	48
3.1.1. Efectos de la aceptación de la renuncia para el trabajador.....	51
3.1.2. Efectos de la aceptación de la renuncia para el patrono.....	52
3.2. Efectos jurídicos de la no aceptación de la renuncia voluntaria del trabajador por parte del patrono.....	53
3.3. Ventajas y desventajas de los trabajadores ante la entrada en vigencia de la LRPERV.....	59

### CAPITULO IV

ESTIMACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.....	63
4.1. Cálculo de la prestación económica.....	63
4.1.1. Salario.....	64

4.2. Monto máximo a pagar por prestación económica.....	73
4.3. Trabajadores que devengan un salario mayor a lo establecido en la LRPERV.....	75
4.4. Plazo en que debe hacerse efectivo el pago.....	77
4.5. Caso práctico.....	78

## CAPITULO V

PROCESO JUDICIAL.....	83
5.1. Tipo de proceso.....	83
5.1.1. Juicio Individual Ordinario de Trabajo.....	84
5.1.1.1. Citación y emplazamiento.....	88
5.1.1.2. Audiencia conciliatoria.....	88
5.1.1.3. Contestación de la demanda.....	90
5.1.1.4. Clases de pruebas.....	91
5.1.1.5. Auto de cierre.....	92
5.1.1.6. Sentencia.....	92
5.1.1.7. Estructura del Juicio Ordinario de Trabajo.....	93
5.2. Supletoriedad del Código de Trabajo.....	93
5.3. Pretensión a reclamar.....	95
5.3.1. Contradicciones o falencias en la LRPERV.....	96
5.3.2. Regulación Constitucional.....	99
5.4. Indemnización por despido injusto .....	100

## CAPITULO VI

DISEÑO METOLÓGICO Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	103
---	-----

6.1. Tipo de investigación .....	103
6.2. Universo, muestra: cálculo y diseño muestral.....	103
6.3. Fuentes de información.....	105
6.4. Intervención (Método, técnicas de obtención de información).....	105
6.4.1 Discusión de resultados de la entrevista a personas conocedoras del Derecho.....	117
6.5. Cuadros de comprobación de hipótesis.....	121
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	124
Recomendaciones.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	128
 ANEXOS	

## RESUMEN

La presente investigación lleva como título: **La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño**. En ella se expone la problemática que presentan los trabajadores a la hora de renunciar voluntariamente y que se les deniegue el pago de su prestación económica, vulnerando así la seguridad jurídica de los trabajadores.

La prestación económica por renuncia voluntaria es un derecho inherente de los trabajadores; fue preciso conocer los antecedentes históricos de la normativa laboral salvadoreña para advertir un retraso en su aplicación, siendo necesaria la intervención de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, para que tuviera lugar la promulgación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en El Salvador.

La seguridad jurídica de los trabajadores se encuentra vulnerada al momento que el patrono se niegue a pagar la prestación económica, ya que las instituciones correspondientes de aplicar la ley secundaria, no tienen unificación de criterios en la aplicación e interpretación de la LRPERV, debido a las incongruencias, contradicciones y vacíos de ley en sus preceptos legales, no estando en armonía con la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

En el presente trabajo de grado y sus técnicas de investigación utilizadas, se demostró la necesidad de impartir capacitaciones a las autoridades encargadas del cumplimiento de la LRPERV, en aras de unificar el criterio a seguir, para su correcta aplicación. De igual forma es necesaria una campaña de información a nivel nacional, de la ley secundaria para que los trabajadores conozcan sobre su derecho.

## LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

### **Siglas**

CT : Código de trabajo.

CPCM : Código procesal civil y mercantil.

LRPERV: Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.

MTPS : Ministerio de trabajo y previsión social.

DUI : Documento único de identidad.

### **Abreviaturas**

Art. : Artículo.

Cn. : Constitución.

Inc. : Inciso.

Ord.: Ordinal.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado, es el resultado de la investigación denominada *la renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño*; que planifica los lineamientos y metodologías que orientaban al proceso de investigación, tomando como objeto de estudio el Decreto 592, de fecha dieciocho de diciembre de dos mil trece, que promulgó la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, entrando ésta en vigencia el uno de enero de dos mil quince, y su relación con la constitución de la república y el código de trabajo.

El propósito del presente informe es demostrar que la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria posee incongruencias y vacíos en sus preceptos legales que pueden vulnerar la seguridad jurídica de los trabajadores, así como contradicciones con la misma constitución de la república y el código de trabajo.

Las razones que justifican la realización de la investigación se limita al derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, que fue reconocido en la constitución de la república de El Salvador de 1983; sin embargo por el Art. 252 de la misma, fue restringido, aplicándose a partir de la entrada en vigencia de la ley secundaria, siendo así, una institución jurídica nueva con respecto a su aplicación, por lo que es de vital trascendencia investigarlo, para que los trabajadores puedan gozar de una prestación económica de conformidad al salario y el tiempo de servicio prestado para el patrono, logrando así que este derecho tutelado sea eficaz y no atente contra la seguridad Jurídica de los trabajadores. En los preceptos legales de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, se encuentran incongruencias, las cuales son necesarias de estudiar para encontrar posibles soluciones a la presente problemática.

Se sabe que la investigación no cambiará la realidad jurídica laboral de nuestro país, pero si servirá para plantear posibles soluciones que aporten a establecer un criterio claro que sea retomado por los jueces o las autoridades con competencia en la administración de dichos trámites. Así mismo sirva de base para otras investigaciones futuras.

Por lo que se indagó la siguiente interrogante como formulación del problema: ¿Cómo las incongruencias entre los preceptos legales establecidos en la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, con el código de trabajo y la constitución de la república vulneran la seguridad jurídica de los trabajadores en el sector privado salvadoreño?

Se tiene como objetivo general el siguiente: determinar la incidencia que tienen las falencias de contenido y aplicación observadas en los preceptos legales de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria sobre el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria y por ende en la seguridad jurídica de los trabajadores salvadoreños; y como objetivos específicos: saber el grado de conocimiento por parte de las autoridades competentes en caso de la denegatoria de la renuncia voluntaria por parte del patrono; constatar el grado de conocimiento que sobre el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, tienen los trabajadores salvadoreños; identificar cuáles son las incongruencias establecidas en los preceptos de la LRPERV, que vulneran la seguridad jurídica de los trabajadores; identificar cual es el procedimiento que deben seguir los trabajadores que quieren renunciar voluntariamente; enunciar cuales son las consecuencias de la aceptación o no de la renuncia voluntaria; y conocer cuáles son las consecuencias sociales y económicas para los trabajadores en nuestro país, ante la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; y

demostrar cómo el monto máximo a pagar de la Prestación Económica perjudica a los trabajadores que devengan un salario mayor a lo establecido en la LRPERV.

En función de los objetivos señalados, se plantea la siguiente hipótesis general: los vacíos observados en la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria violenta la seguridad jurídica de los Trabajadores al existir situaciones no comprendidas en su regulación, contradicciones entre sus preceptos legales e incluso con la misma Constitución de la República. Las hipótesis específicas son las siguientes: falta de capacitaciones a las autoridades competentes sobre cómo aplicar la LRPERV; y, desconocimiento de los trabajadores sobre el derecho a reclamar prestación económica; el mal uso de la técnica legislativa al decretar la LRPERV, que no cumple satisfactoriamente la finalidad de la ley y el precepto constitucional; y Los efectos jurídicos de la aceptación o no de la renuncia voluntaria por parte del patrono ante la implementación de la prestación económica por renuncia voluntaria solicitada por el trabajador.

La metodología que se utilizó para la realización de la presente tesis fue con base al método hipotético deductivo, el cual es un procedimiento para establecer una teoría, que parte de lo general a lo particular, con la finalidad de aportar conocimientos sobre el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

El tipo de investigación Jurídica - histórica – sociológica; Jurídica porque tomó en cuenta la normativa laboral salvadoreña, específicamente la referente con la problemática en cuestión; es histórica porque se investigó el problema desde antes de que entrará en vigencia la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, así como los avances y

retrocesos del derecho a la renuncia voluntaria de los trabajadores y su compensación económica.

Como fuentes de información se utilizó la documental y empírica, tomando como referencia libros y tesis del tema, haciendo uso de técnicas de investigación como lo es la entrevista y la encuesta.

El universo de investigación son todos los trabajadores del sector privado salvadoreño y nuestra muestra se limitó a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable, ubicada en Soyapango, San Salvador.

El contenido teórico fue dividido sistemáticamente en capítulos, descritos a continuación:

**CAPITULO UNO:** Renuncia voluntaria y prestación económica. Se desarrolla el origen y evolución del derecho a la renuncia voluntaria, incluyendo su marco jurídico y los anteproyectos presentados para la creación de la ley secundaria que regula dicha figura jurídica.

**CAPITULO DOS:** Prestación económica por renuncia voluntaria. Se desarrolla detalladamente la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, donde se establecen contradicciones, ambigüedades y falencias encontradas en la ley en discusión así las posibles consecuencias económicas y sociales al entrar en vigencia la misma.

**CAPITULO TRES:** Efectos de la Renuncia Voluntaria. Se establecen los efectos jurídicos del trabajador y patrono ante la aceptación o denegatoria de la renuncia voluntaria, así como las ventajas y desventajas de los trabajadores ante la entrada en vigencia de la LRPERV.

CAPITULO CUATRO: Estimación de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. Se desarrolla lo referente al cálculo de la prestación económica, el plazo en que debe hacerse el pago, casos prácticos y monto máximo a pagar.

CAPITULO CINCO: Proceso Judicial. Se identifica el proceso laboral a seguir y cuál será la prestación a reclamar en caso de que se deniegue la renuncia voluntaria.

CAPITULO SEIS: Diseño Metodológico y Análisis de Resultados. Se desarrolla el análisis de datos sobre las encuestas y entrevistas realizadas en nuestra investigación tanto a la población y al personal competente de las instituciones de derecho relacionadas por el cumplimiento del derecho en estudio, datos probarán los objetivos e hipótesis de nuestra investigación.

Posteriormente se presentan las conclusiones a las que se llegó a través del desarrollo de la investigación bibliográfica y de campo, estableciendo recomendaciones, tomando en cuenta las respuestas emanadas por los conocedores de Derecho; que conlleven a una posible solución a la problemática de la investigación, tratando de satisfacer las necesidades de las partes en conflicto, y de esta forma generar mejores soluciones para una mejor eficacia del derecho de la renuncia voluntaria en su implementación.

Y por último se concluye con los anexos que sirvieron para el desarrollo de la presente investigación.

## **CAPITULO I**

### **RENUNCIA VOLUNTARIA Y REMUNERACIÓN ECONOMICA**

En el presente capítulo se desarrolla el origen y evolución histórica del derecho a la renuncia voluntaria, dándole apertura a la prestación económica, incluyendo su regulación constitucional y secundaria, así como también tiene como propósito dar énfasis a todos los anteproyectos que trataron de dar aplicación al precepto constitucional del que nació la ley reguladora para la prestación económica por renuncia voluntaria y cómo la mora legislativa de más de treinta años llevada a cabo por la asamblea legislativa causó el retraso de la aplicación del derecho en cuestión.

#### **1.1. Origen y evolución del derecho a la renuncia voluntaria**

Para tratar la temática en estudio, es necesario realizar un comentario sobre el tema de la indemnización universal, para así poder determinar principalmente el origen del tema de investigación y posteriormente su evolución.

La primera ley de trabajo que se dio en El Salvador según la historia, fue la ley sobre accidentes de trabajo, que fue decretada el 11 de mayo de 1911 durante el régimen del Doctor Manuel Enrique Araujo<sup>1</sup>, donde se reconoce por primera vez en el país la figura de la indemnización, (específicamente en el área de accidentes de trabajo de industria). Figura que también es reconocida en el convenio relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura que entró en vigencia el 26 de febrero de 1923<sup>2</sup> y ratificado en El Salvador el 11 de octubre de 1955.

---

<sup>1</sup> Presidente de la República de El Salvador del período de 1911 a 1913.

<sup>2</sup> Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura. (Ginebra, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921).

Después de haber realizado un bosquejo histórico general del derecho a la indemnización universal, es importante hacer un recorrido sobre las diferentes disposiciones constitucionales, que a través del tiempo han ido surgiendo, llegando hasta la Constitución de 1983<sup>3</sup>, donde surge el derecho de la prestación económica por renuncia voluntaria, también conocida como indemnización universal.

En la Constitución de 1950 surgió una novedad muy favorable para los trabajadores dentro del Derecho laboral, porque se encuentra un capítulo especial relativo al trabajo y seguridad social, regulando la indemnización por despido injusto en el artículo 183 N° 11<sup>4</sup>.

En la Constitución de 1962, del artículo 181 al 195<sup>5</sup> se mantienen casi los mismos principios de la Constitución de 1950, con unas cuantas reformas, entre ellas, la más destacable es que la indemnización por despido injusto es regulada en el Artículo 182 N° 11.

La Constitución de la República de El Salvador vigente que data del año 1983 ha tenido reformas considerables con relación a la anterior de 1962 y entre una de esas reformas esta la del ordinal 12 del artículo 38, donde nace el tema de estudio y que de forma literal dice:

*Art. 38. –Ordinal 12º.- “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*

---

<sup>3</sup> Constitución de la república de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa, D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983).

<sup>4</sup> Constitución de la república de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa, D.C. No. 14, del 07 de Septiembre de 1950, D.O. Tomo 149, del 7 de septiembre de 1950).

<sup>5</sup> Constitución de la república de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa, D.C. No. 06, del 08 de enero de 1962, D.O. N° 10, tomo N° 194, el 16 de enero de 1962).

*.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 y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.”*

La anterior disposición tiene íntima relación con el artículo 252 de la Constitución de la república de 1983, que literalmente se expresa de la siguiente manera:

*Art. 252. – “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”.*

Pese a que el mandato Constitucional data de 1983, fue a partir del año 2000 que se presentaron diferentes Anteproyectos de ley de indemnización universal, para que se decretara la ley secundaria la cual regularía las condiciones y requisitos bajo las cuales los trabajadores podrían reclamar el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria; a pesar de haberse presentado a la respectiva institución competente, no es hasta que la sala de lo constitucional de la corte suprema de justicia dicta una sentencia de inconstitucionalidad por omisión<sup>6</sup>, que se logra desarrollar el derecho en estudio; sentencia que será retomada con posterioridad de manera más extensa y detallada conforme avance la investigación debido a la relevancia de la misma.

---

<sup>6</sup> Sentencia de la Sala de lo constitucional de la Corte Suprema de Justicia del 1 de febrero de 2013, proceso de inconstitucionalidad n° 53-2005/55-2005.

La Asamblea Legislativa cumpliendo con dicha sentencia, decreta la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria<sup>7</sup>, entrando ésta en vigencia el día uno de enero de 2015, para el beneficio de la clase trabajadora.

## **1.2. Ordenamiento jurídico de la renuncia voluntaria**

El Derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria se encuentra regulada en tres cuerpos normativos:

a) Constitución de la república de El Salvador.

En el Art. 2 de la Constitución de la república de El Salvador de 1983, se establecen una serie de derechos inherentes a la persona humana, entre los cuales es preciso destacar el derecho al trabajo<sup>8</sup>; en palabras simples éste derecho implica que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo de su elección, gozando de condiciones seguras y saludables para desenvolverse de la mejor manera, así como también, que no sean degradantes a la dignidad humana.

Del derecho al trabajo surgen muchos más derechos para los trabajadores, tal es el caso del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

La renuncia voluntaria es el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador termina el contrato de trabajo, sin que sea necesario el consentimiento del empleador para su perfeccionamiento jurídico. Ahora

---

<sup>7</sup> Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, D.L. No. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O. No. 12, Tomo 402, del 21 de enero de 2014.)

<sup>8</sup> Constitución explicada, (El Salvador, FESPAD, 2011, de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho”, cuarta edición), 3, explicación del artículo 2. “El derecho al trabajo entendido como el reconocimiento y la protección a la capacidad que tiene la persona humana para exteriorizar su energía física y psíquica con el objetivo de conseguir un fin determinado; fin que, por trascender en su beneficio de los meros efectos referidos al mismo trabajador, a beneficios económicos, sociales y culturales de la Comunidad, pasa a convertirse en una función (Sentencia de 22-X-99, Inc. 3-93)”.

bien, la renuncia voluntaria conlleva una prestación económica de conformidad a lo establecido en el Art. 38 Ord. 12° de la Cn. y en el Art. 252 de la misma se establece que el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria deberá estar contemplado en la ley secundaria para que tenga aplicación y los trabajadores puedan reclamarlo como tal. Dicha ley responde al nombre de ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.

b) Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.

Tras una mora legislativa de más de treinta años, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, ordenó a la Asamblea Legislativa el cumplimiento al mandato constitucional contenido en el Art. 252, en relación con el Art. 38 ordinal 12°, ambos de la Cn., con el fin que emitiera dicho órgano de Estado, la ley que regularía las condiciones bajo las cuales los patronos estarían obligados a pagar a sus trabajadores la prestación económica por renuncia voluntaria, a más tardar el 31 de diciembre de 2013.

El 18 de diciembre de 2013, la Asamblea Legislativa aprobó el decreto n° 592 que contiene la “ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria”<sup>9</sup>, regulando en sus preceptos las condiciones (requisitos) que se deben de cumplir para poder gozar del derecho a la prestación económica;

c) Código de trabajo<sup>10</sup>.

El Código de Trabajo de El salvador de 1972, si bien es cierto no regula la institución de la prestación económica por renuncia voluntaria; éste regula la forma en que debe de constar la renuncia del trabajador, e instituciones

---

<sup>9</sup> Diario oficial, (El Salvador, Imprenta Nacional de El Salvador, 2014, No. 12, Tomo N° 402, de fecha 21 de enero de 2014).

<sup>10</sup> Código de trabajo, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972, D.L. No. 15, del 23 de junio de 1972, D.O. No. 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972).

similares como lo es la indemnización por despido de hecho sin causa justificada la cual está regulada en los artículos 58<sup>11</sup> y 59<sup>12</sup> del CT; también establece a partir del artículo 378 del mismo cuerpo legal el Juicio Individual ordinario de trabajo, el cual es la vía que la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en su artículo 15 indica para el reclamo de la prestación económica por renunciar voluntariamente por parte de los trabajadores.

### **1.3. Naturaleza jurídica de la renuncia voluntaria**

La naturaleza jurídica del derecho de la prestación económica por renuncia voluntaria del trabajador se puede ubicar dentro del Derecho Social. La exposición de motivos de la Constitución de 1983<sup>13</sup>, al referirse a este derecho, estableció que la motivación, estuvo fundamentada más en un criterio de seguridad social que en el concepto de reparación de daños, y se estimó que una cuota relativamente reducida de todos los empleadores o patronos podría ser suficiente para cumplir con la obligación consignada siempre que pudiera administrarse en forma global; entendida esta como un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de beneficio a todas las personas cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajar le impiden conseguir el trabajo por sus propios medios, imposibilitando la obtención de un salario.

---

<sup>11</sup> Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "protocolo de san salvador", (El Salvador, 1988, el 17 de noviembre de 1988, en el decimotavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General Ratificada por Argentina lo ratifica el 23 de octubre de 2003)."

<sup>12</sup> Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador, (Río de Janeiro, Brasil, 1947) Artículo 19 "La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización."

<sup>13</sup> Exposición de motivos de la Constitución de la república, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983, D.L. S/N, del 22 de julio de 1983, D. O. S/N, Tomo S/N).

Un argumento importante para considerar a este derecho como social, es que la misma exposición de motivos de la Constitución relacionado en el párrafo anterior, expresa: *“que una norma como la propuesta traería un ambiente de paz social y además armonía entre el capital y el trabajo, ya que, es de todos sabido, que el porcentaje más alto de conflictos laborales se deben a los llamados despidos injustos, que a veces degeneran en serios conflictos colectivos”*.

### **1.3.1. Renuncia voluntaria y no voluntaria**

El trabajador que suscriba un contrato de trabajo con una empresa o institución, gozará de estabilidad laboral, brindándole permanencia en su labor, a excepción de determinados casos que menciona la ley.

Ahora bien, el contrato de trabajo puede darse por terminado por diversas causas, encontrándose reguladas a partir del Art. 48 al 54 del código de trabajo, dividiéndolas el mismo en las siguientes secciones:

- a) Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial;
- b) Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieran intervención judicial;
- c) Causales de terminación sin responsabilidad para el patrono Art. 50 C.Tr;
- d) Causales de terminación con responsabilidad para el patrono;
- e) Causales de terminación por mutuo consentimiento y por Renuncia;
- f) Despido de hecho.
- g) Despido Indirecto. Art. 56 C. Tr.

Con lo anterior, se tomará en cuenta el literal e) que tipifica las causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia, siendo la anterior parte de las temáticas a tratar.

Cabe aclarar que la terminación del contrato por mutuo consentimiento y la renuncia son conceptos diferentes; la renuncia consiste en la terminación del contrato por parte del trabajador, no siendo necesario el consentimiento del patrono para que pueda darse por terminada la relación laboral. En cambio, en la terminación por mutuo consentimiento deben estar de acuerdo el trabajador y el patrono en su deseo de disolver la relación laboral. Es preciso aunar que existen dos tipos de renuncia en nuestro Derecho laboral, que son las siguientes:

- a) La Renuncia Voluntaria; y
- b) La Renuncia no Voluntaria o despido indirecto.

#### **1.3.1.1. La renuncia voluntaria**

Se puede definir a la renuncia voluntaria, como un acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador termina el contrato de trabajo, sin que sea necesario el consentimiento del empleador para su perfeccionamiento jurídico.

En el Art. 54 del código de trabajo, se regula la figura de la renuncia, estableciendo únicamente que la renuncia debe constar por escrito (Art. 402 inc. 2º)<sup>14</sup> y que produce efectos sin necesidad de aceptación del patrono. No regulando nada sobre la prestación económica que debe recibir el trabajador al momento de renunciar voluntariamente, que compensaría el esfuerzo de todos los años de trabajo brindados a su patrono, para el crecimiento o estabilidad del mismo.

---

<sup>14</sup> “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 Dirección General de Inspección 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”.

Por lo tanto, y como ya se ha mencionado anteriormente, fue necesaria y prácticamente obligatoria la promulgación de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

La renuncia voluntaria es una forma de terminar el contrato de trabajo, por diversas razones que tenga el trabajador como puede ser que su actual empleo no le ofrece las prestaciones que necesite, si tiene una mejor oferta de empleo, o por cualquier otro motivo personal o laboral que pudiese existir.

#### **1.3.1.2. Renuncia no voluntaria**

La Renuncia no voluntaria conocida comúnmente como despido indirecto, es la que le da término al contrato de trabajo, como en la renuncia voluntaria con la diferencia que el trabajador se ve forzado a terminar la relación laboral con su patrono por el perjuicio que ha recibido de este último.

Según Pedro J. Prado el despido indirecto se da cuando el empleador se coloca por su voluntad o por su culpa en situación o actitud lesiva para el trabajador o sus derechos<sup>15</sup>.

El despido indirecto se encuentra regulado propiamente en el Art. 56 del código de trabajo, el cual literalmente dice: *“Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1ª, 3ª y 4ª del Art. 53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso”*.

---

<sup>15</sup> René Mirolo citando a Pedro J. Prado, “Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 2da. Edición (Tomo I, Editorial Advocatus, Buenos Aires, Argentina, 2002), 369.

Las causales de despido indirecto reguladas en los numerales 1º, 3º y 4º del Art. 53 CT, son las siguientes:

- a) Cuando de cualquier manera se le reduzca el salario al trabajador, o se le traslade a un puesto de menor categoría, o se le destine a un trabajo de categoría distinta a la del convenido en el contrato;
- b) Por cometer el Patrono en perjuicio del trabajador o grupo de trabajadores actos que lesionen su dignidad, sentimientos o principios morales; y
- c) Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa, contra el trabajador, su cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos, siempre que el patrono conozca el vínculo familiar.

El Código de Trabajo regula la figura del despido indirecto, siendo importante señalar que la indemnización para ésta será “equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año.

En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días” (Art. 58 CT) al mismo tiempo se menciona que ningún salario podrá ser mayor de cuatro veces el salario mínimo legal vigente.

#### **1.4. Naturaleza jurídica de la prestación económica**

Antes de determinar la naturaleza jurídica de la prestación económica, cabe mencionar que el Derecho Laboral, con el paso del tiempo se ha ubicado en diferentes ramas del Derecho.

Para empezar Manuel Alonso García, recoge una división que muestra la panorámica del problema que existe entre las diversas posiciones acerca de cuál sea la naturaleza del Derecho Laboral.

Se incluye la consideración de Derecho Laboral como perteneciente a alguna de las dos ramas en que tradicionalmente se ha dividido el Derecho: Privado o Público, pero con exclusión de la otra. A su vez, y dentro del monismo<sup>16</sup> de esta postura, diferencia:

#### a) Doctrinas Privatistas

Las doctrinas privatistas son aquellas donde el derecho del trabajo es sustancialmente privado, porque su núcleo esencial se halla constituido por el contrato de trabajo, de significación, ascendencia histórica y naturaleza civiles; en la cual ha reconocido la presencia de instituciones o relaciones jurídicas en las que ha penetrado el derecho público; pero no por ello se transforma la naturaleza de la relación<sup>17</sup>.

#### b) Doctrinas de Derecho Público

La doctrina de Derecho Público es aquella posición mantenida, sobre todo, en base a la progresiva intervención de los órganos administrativos, en las relaciones de trabajo, regulando su contenido y desarrollo, con lo que el margen de la autonomía de las partes es tan escaso que prácticamente el Derecho del Trabajo se convierte en derecho necesario; por las instituciones que forman parte del derecho laboral cuya ordenación no tiene nada que ver con el derecho privado.

---

<sup>16</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, "Diccionario jurídico elemental", 11ª edición (Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1993) 203. Con base a Cabanellas de Torres se puede definir Monismo de la siguiente forma: "Jurídicamente, concepto doctrinal que mantiene el criterio de que el Derecho Interno y el Derecho Internacional representan manifestaciones de un mismo orden jurídico, que destruye el carácter obligatorio del Derecho Internacional, que queda reducido a un aspecto de Derecho Público externo, modificable unilateralmente por cada Estado".

<sup>17</sup> Claudia Sujey Ramírez Granados, Tania Johanna Cerón Olmedo y Néstor Alexis González Sánchez, "El Despido como Causal de Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Sector Privado", (Tesis de Grado, Universidad Francisco Gavidia, Facultad de Ciencias Jurídicas, San Salvador, El Salvador, marzo 2008) 12-13.

### c) Doctrina Mixta

La doctrina mixta es la que sostiene que el Derecho del Trabajo es, simultáneamente, Derecho Privado y Derecho público. Con arreglo a este criterio dualista, en la disciplina se da la presencia conjunta de relaciones e instituciones que tanto por lo que son en sí, como por el interés que persiguen, es decir que se encuentran en dos grandes ramas, pero se considera separado.<sup>18</sup>

En la actualidad el Derecho Laboral es atribuible principalmente al Derecho Social, dado que surge para proteger el interés mutuo, además de establecer el bienestar de la clase trabajadora, que es claramente la más desprotegida social y económicamente.

Se define Derecho Social como el *“conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”*.<sup>19</sup>

En ese orden de ideas, se puede ubicar la naturaleza jurídica de la prestación económica dentro del ámbito del Derecho Social, por ser una temática atribuible al Derecho Laboral; velando por medio de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, que se les otorgue a los trabajadores una compensación como retribución al esfuerzo brindado a sus patronos al verse en la situación de querer renunciar voluntariamente, independientemente los motivos que lleven a tomar dicha decisión.

---

<sup>18</sup>. Ibíd,13

<sup>19</sup> Lucio Mendieta y Nuñez, “Derecho Social”, (Editorial Porrúa, México, 1967), 66- 67.

### **1.5. Reconocimiento del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria en El Salvador.**

El derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, entró como una novedad<sup>20</sup> en la Constitución de la república de El Salvador de 1983, contenida en su Artículo 38 Ord. 12°, pero no era aplicable por falta de regulación de la ley secundaria que regulara el derecho en mención, también relacionado en el Art. 252 del mismo cuerpo legal.

La Asamblea Legislativa a pesar de tener el mandato constitucional de armonizar las leyes secundarias con la Constitución, establecido en el Art. 271 de la Cn.,<sup>21</sup> por presiones de grupos económicos no tenía la disponibilidad de promulgar la ley secundaria que le diera vida al derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

De lo anterior se desprende, una mora legislativa de más de 30 años sin regulación del derecho mencionado; por lo cual la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ante una demanda de inconstitucionalidad por omisión presentada por un grupo de ciudadanos en contra de la Asamblea Legislativa, por el hecho de que por más de dos décadas no se le había dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 252 de la Constitución, dicto sentencia de Inconstitucionalidad bajo la referencia 53-2005/55-2005<sup>22</sup>, de fecha uno de febrero de dos mil trece, en la cual declara la “inconstitucionalidad por omisión total” cometida por la Asamblea Legislativa, por no haber emitido hasta la fecha (de dicha sentencia) una ley

---

<sup>20</sup> Exposición de motivos de la Constitución de la república, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983, D.L. S/N, del 22 de julio de 1983, D. O. S/N, Tomo S/N).

<sup>21</sup> Constitución de la república de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983, D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983).

<sup>22</sup> Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema De Justicia, del 1 de febrero de 2013, proceso de inconstitucionalidad con referencia 53-2005/55-2005.

que determine las condiciones bajo las cuales los patronos estarían obligados a pagar una prestación económica a los trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo voluntariamente; ordenando a la asamblea legislativa el cumplimiento del mandato constitucional contenido en el Art. 252, en relación con el Art. 38 ordinal 12°, ambos de la Cn., para que dicho órgano del estado emitiera la ley que regulara la prestación económica a más tardar el 31 de diciembre de 2013. Siendo dicha sentencia de inconstitucionalidad la que primordialmente contribuyó de forma directa para la creación de la ley secundaria que regularía el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

En ese orden de ideas, en El Salvador se legisla en la ley secundaria el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria el dieciocho de diciembre de dos mil trece<sup>23</sup>, fecha en que se decretó la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, que le dio mayor auge al derecho contenido en el Art. 38 Ord. 12° de la Cn.; Siendo necesario hacer notar que previo a LRPERV, se presentaron varias propuestas de anteproyectos de ley con el propósito, que se creara la ley en mención, que regularía el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, también conocido como indemnización universal.

Al Tomar en consideración lo anterior es imprescindible realizar una síntesis de lo regulado por los anteproyectos relacionados en el párrafo anterior y entrar al análisis de los mismos, que fueron tomados como base (parámetros) por la Comisión de trabajo y previsión social de la asamblea legislativa, para la formulación de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria. Diversos grupos interesados en la

---

<sup>23</sup> Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013, D.L. No. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O. No. 12, Tomo 402, del 21 de enero de 2014).

regulación de la ley secundaria, que contuviera el derecho en estudio, presentaron al órgano legislativo, un total de cinco iniciativas de ley, siendo estos los siguientes:

a) Anteproyecto de ley bajo el número de Expediente: 258-8-2000-3.

Dicha iniciativa de ley fue presentada por varios diputados, en nombre de las organizaciones aglutinadas en la “Comisión Intersindical” de El Salvador, el día 28 de octubre del año 2003, en el sentido que se apruebe una “Ley de Indemnización Universal.”

En este anteproyecto se pretendía que cuando un contrato de trabajo de la naturaleza que fuere, terminara por cualquier causa, sea por mutuo consentimiento, renuncia o despido del trabajador, éste tendría derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de 60 días por cada año de servicio; y proporcionalmente por las fracciones de año que haya laborado.

Ante la terminación de todo contrato, nacía la obligación para el patrono o empleador de dar al trabajador una constancia que expresara: a) La fecha de iniciación y la de terminación de labores; b) La clase de trabajo desempeñado y el salario devengado durante el último período de pago; y, c) La causa de terminación del contrato y el monto de la indemnización que el patrono ha entregado al trabajador en concepto de indemnización, la cual tendría que ser firmada por ambas partes.

En caso de que el patrono se negara a indemnizar al trabajador o a entregar la constancia antes mencionada, el trabajador presentaría una declaración jurada al ministerio de trabajo y previsión social, éste tendría que citar al patrono en el plazo fatal de tres días, contado a partir del momento en que reciba la declaración jurada del trabajador, para que comparezca al MTPS a

hacer efectiva la obligación, y en caso de que no comparezca; el anterior haría efectiva la obligación en forma ejecutiva y además impondría una multa al patrono, igual al monto de la indemnización que debió haber pagado al trabajador.

Pretendía establecer la obligación para el patrono que al inicio de cada nueva relación laboral, estaría obligado a abrir una cuenta con restricciones a nombre del trabajador, en la cual depositaría mensual y proporcionalmente, una cantidad para constituir el fondo de garantía de la indemnización universal.

Esta cantidad solo podrá ser retirada contra la presentación de la declaración jurada antes mencionada, la cual pretendían tuviese fuerza ejecutiva en contra del patrono, al estar firmada y sellada por el ministerio de trabajo y previsión social, y serviría para que con su sola presentación, se entregue al trabajador la cantidad depositada en el fondo. El MTPS tendría la obligación de firmar y sellar la declaración jurada del trabajador, inmediatamente que el patrono no comparezca a la cita antes expuesta siendo opción del trabajador hacer efectiva la obligación a través del Ministerio o personalmente.

Además, dicho fondo pretendía ser inembargable por otra causa y el patrono que no cumpliera con la obligación de constituirlo e incrementarlo, sería sancionado con una multa de un mil a diez mil colones (pudiendo ser esta mayor) que el MTPS impondría gubernamentalmente y que depositaría en el fondo en referencia. Siendo el Obligado de vigilar el cumplimiento de dicha ley el Ministerio de Trabajo y previsión social.

b) Anteproyecto de ley bajo el número de Expediente: 258-8-2000-4.

Esta iniciativa fue presentada por el ex diputado Fernando González, en nombre de diferentes organizaciones Sindicales, entre ellas el Sindicato de

Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS) y la Asociación Nacional de Empleados Judiciales Salvadoreños (ANEJUS), el día 4 de abril del año 2005, en el sentido que se apruebe una “ley de indemnización universal”.

Esta propuesta es muy similar a la anterior, en su Art. 1 establecía que cuando un contrato de trabajo de la naturaleza que fuere, terminara por cualquier causa, sea por mutuo consentimiento, renuncia o despido del trabajador, éste tendría derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio; y proporcionalmente por las fracciones de año que haya laborado. De igual forma ante la terminación de todo contrato, nacía la obligación para el patrono o empleador de dar al trabajador una constancia que expresaría: a) La fecha de iniciación y la de terminación de labores; b) La clase de trabajo desempeñado y el salario devengado; y, c) La causa de terminación del contrato y el monto de la indemnización que el patrono ha entregado al trabajador en concepto de indemnización, la cual tendría que ser firmada por ambas partes.

En ningún caso, la indemnización sería menor al equivalente al salario básico de 60 días y para efectos de cálculo de dicha indemnización, establecía un salario básico diario que no podía ser menor a diez dólares.

En caso de que el patrono se negara a indemnizar al trabajador o a entregar la constancia antes mencionada, el trabajador presentaría una declaración jurada al Ministerio de trabajo y previsión social y éste tendría que citar al patrono en el plazo fatal de tres días, contado a partir del momento en que reciba la declaración jurada del trabajador, para que comparezca al MTPS a hacer efectiva la obligación, y caso de que no comparezca; el Ministerio haría efectiva la obligación en forma ejecutiva y además impondría una multa al

patrono, igual al monto de la indemnización que debió haber pagado al trabajador.

Asimismo, también pretendía establecer la obligación para el patrono que al inicio de cada nueva relación laboral, estaría obligado a abrir una cuenta con restricciones a nombre del trabajador, en la cual depositaría mensual y proporcionalmente, una cantidad para constituir el fondo de garantía de la indemnización universal. El cual solo podría ser retirado ante la presentación de la declaración jurada firmada y sellada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo dicho fondo inembargable por otra causa y el patrono que no cumpliera con la obligación de constituirlo e incrementarlo, sería sancionado con una multa de un mil a diez mil dólares (pudiendo ser esta mayor) que el Ministerio impondría gubernamentalmente y que depositaría en el fondo en referencia. Siendo el Obligado de vigilar el cumplimiento de dicha ley el MTPS. También, las obligaciones y derechos establecidos anteriormente, se aplican al caso de incapacidad total y permanente o muerte del trabajador; los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a exigir la constancia del trabajador al patrono o a presentar la declaración jurada ante el ministerio de trabajo y previsión social.

c) Anteproyecto de ley bajo el número de Expediente: 258-8-2000-5.

Dicha iniciativa de ley fue presentada por Diputados de Gran Alianza por la Unidad Nacional (GANU), en nombre del secretario general de la Federación Unidad Nacional de Empleados Públicos (UNEP), el día 6 de junio del año 2013, en el sentido se emita una “ley de indemnización universal”.

Este anteproyecto es exactamente idéntico a los anteriores, con la novedad de los montos que se pretendía se concedieran como indemnización universal para los trabajadores. En su art. 1 establecía que cuando un contrato de trabajo de la naturaleza que fuere, terminara por cualquier causa,

sea por mutuo consentimiento, renuncia o despido del trabajador, éste tendría derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de 90 días por cada año de servicio; y proporcionalmente por las fracciones de año que haya laborado. De igual forma ante la terminación de todo contrato, nacía la obligación para el patrono o empleador de dar al trabajador una constancia que expresaría: a) La fecha de iniciación y la de terminación de labores; b) La clase de trabajo desempeñado y el salario devengado; y, c) La causa de terminación del contrato y el monto de la indemnización que el patrono ha entregado al trabajador en concepto de indemnización, la cual tendría que ser firmada por ambas partes.

En ningún caso, la indemnización sería menor al equivalente al salario básico de 60 días y para efectos de cálculo de dicha indemnización, establecía un salario básico diario que no podía ser menor a cincuenta dólares.

Se regularían las figuras de la declaración jurada y el fondo de garantía de la indemnización universal, en las mismas condiciones del anteproyecto anterior, es decir que ante la negativa a indemnizar o a otorgar la constancia el trabajador tenía que hacer una declaración jurada, para que se cite al patrono en el término fatal de tres días y en caso no compareciere se firmaría y sellaría dicha declaración para ejecutar al patrono o retirar el fondo de garantía que está obligado el empleador a crear a nombre del trabajador con restricción, obligado de vigilar el cumplimiento de dicha ley el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

d) Anteproyecto de ley bajo el número de Expediente: 869-5-2013-1.

Esta iniciativa fue presentada por el ex Diputado Santiago Flores, en nombre de la “Concertación Popular por un País sin Hambre y Seguro” (CONPHAS), el día 27 de mayo del año 2013, en el sentido se emita una “Ley reguladora de la prestación económica de la renuncia voluntaria”.

Este anteproyecto traía consigo novedades para ser tomadas en cuenta, pues integraba los principios rectores en materia laboral, entre estos el principio de estabilidad laboral: Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se establezca plazo para su terminación; la cual presenta excepciones en su art. 5, que reconocería la validez del plazo establecido en los contratos individuales de trabajo, únicamente en los siguientes casos: a) cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y b) siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

En caso de duda sobre el carácter permanente de las labores, se estará a la calificación que de las mismas haga la Dirección General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se establecía requisitos que los trabajadores deben de cumplir para gozar de la prestación económica por renuncia voluntaria: a) Mantener una relación de trabajo de carácter indefinida, con un empleador del sector privado; b) Tener por lo menos un año de servicio continuo e ininterrumpido para y a las órdenes de un mismo patrono, al momento de presentar su renuncia; c) Presentar su renuncia por escrito, por lo menos quince días antes de que la misma surta efecto; d) No haber tenido en los dos meses anteriores a la presentación de su renuncia, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, sean o no consecutivas

Asimismo, dicho anteproyecto establecía la figura de antigüedad de los trabajadores, en su Art. 6, 7 y 8; las suspensiones del contrato de trabajo no afectarán la antigüedad de los trabajadores; la antigüedad del trabajador 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, y la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectará el computo de la antigüedad del trabajador. Aunado a lo anterior reconoce la costumbre de empresa, pues ante esta se pretendía no aplicar la ley sino la costumbre de la empresa.

En cuanto al monto, los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, recibirían una prestación económica equivalente al salario básico de 30 días de salario por año de servicio, y proporcional por fracciones de año; ningún salario podrá ser superior a seis veces el salario mínimo diario legal vigente, correspondiente al sector comercio y servicios, para realizar el cálculo de dicha prestación. Teniendo la obligación los patronos de cancelar la prestación económica dentro de los quince días posteriores a la presentación de la renuncia del trabajador.

El MTPS a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo sería la institución encargada de velar por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en dicha ley. Este anteproyecto reconocía la figura de prescripción pues la acción del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria prescribiría en ciento ochenta días hábiles, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse el pago de la misma. Y establecía el beneficio de excepción fiscal del pago del impuesto sobre la renta de los montos otorgados a los trabajadores producto de la prestación económica por renuncia voluntaria.

e) Anteproyecto de ley bajo el número de Expediente: 869-5-2013-2.

Dicha iniciativa de ley fue presentada por diputados de Alianza republicana nacionalista (ARENA), en nombre de Unión de la micro, pequeña y mediana empresa (UNION MIPYMES), el día 20 de junio del año 2013, en el sentido,

se emita una Ley Especial Regulatoria de la Compensación Económica por Renuncia Voluntaria.

Esta iniciativa pretendía muchas limitantes para que fuera efectiva la prestación económica por renuncia voluntaria: que la ley fuera aplicable a las relaciones que nacen de un contrato de trabajo siempre y cuando el contrato se encontrara debidamente presentado en la Dirección General de Trabajo. Así mismo será aplicable a las relaciones laborales que tengan su origen en un acto administrativo, como el nombramiento en una plaza contenida en la ley de salarios o en la Ley General de Presupuesto; o cuando nace de un contrato individual de trabajo de carácter permanente.

Se agrega requisitos que debe cumplir la renuncia voluntaria, debiendo constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador y acompañada de copia de su DUI; expresando la razón que la motiva; cumpliendo con dichos requisitos tendrá validez y no necesitará de la aceptación del patrono para considerar terminada la relación de trabajo. Se establecen limitantes en el caso de trabajadores que hayan recibido capacitación especializada, técnica o profesional para el desempeño de sus labores, por cuenta del empleador, la renuncia no será efectiva sino hasta que se encuentre a un sustituto calificado de acuerdo a los requerimientos del empleador, para lo cual este último tendrá un plazo de 120 días contados a partir de la fecha en que el trabajador haya manifestado su intención de renunciar. Finalizado dicho plazo, la renuncia tendrá plena validez y eficacia y el trabajador tendrá derecho a que se le pague la compensación económica.

Para el caso de trabajadores que manejen bienes, valores o inventarios de la empresa, su renuncia será efectiva a partir del momento en que el trabajador hiciera entrega formal de los bienes, valores o inventarios que maneje y se le haya extendido el correspondiente finiquito liberándolo de responsabilidad

por dicho manejo. Para efectos de la entrega referida y de la extensión del finiquito, se tendrá un plazo máximo de 120 días calendario, contados a partir de la fecha en que el trabajador haya notificado su renuncia al empleador.

Se establecía una excepción de aplicación de la ley en el sentido, que cuando el motivo de la renuncia corresponda con cualquiera de las causales establecidas en el artículo 53 del CT, en cuyo caso, el trabajador deberá ejercer la acción judicial respectiva para reclamar la correspondiente indemnización.

Es importante hacer notar que dicho anteproyecto establecía el tiempo mínimo de tres años de servicio continuo y efectivo para un mismo patrono para tener derecho a la prestación; también establece rangos de tiempo de servicio para calcular la prestación económica por renuncia voluntaria semejante a la figura del aguinaldo regulado en el CT, y en ningún caso se considerarán más de diez años de servicio del trabajador. Asimismo agrega la figura de la multiplicidad de renunciaciones, o renunciaciones masivas, en el sentido que cuando en una misma empresa se produzcan multiplicidad de renunciaciones voluntarias bajo el amparo de la ley, y estas representen el cinco por ciento del total de trabajadores y ponga en riesgo la continuidad de la actividad productiva y los puestos de trabajo del resto de trabajadores de la empresa, el patrono podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en veinticuatro meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador.

Análisis de los anteproyectos:

De los cinco anteproyectos antes señalados, se advierte que los primeros cuatro de ellos fueron presentados por organizaciones de trabajadores, que buscan de alguna manera garantizar plenamente el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria; de los cuales los expedientes 258-8-2000-3, 258-8-2000-4, y 258-8-2000-5, no solo pretendían regular la prestación

económica, sino que abarcan la figura de la indemnización por despido injusto contenida en el Código de Trabajo y el mutuo consentimiento, estableciendo montos iguales para las tres figuras procesales, las cuales son distintas y contradicen lo establecido en el CT, por lo que en ese punto carece de objetividad.

Asimismo los tres expedientes supra relacionados regulan la figura del fondo general de indemnización universal, el cual sería una obligación de los patronos de crearlo a nombre de cada trabajador y que de dicho fondo se le pagaría la prestación económica, pero delegan la aplicación, ejecución y cuidado de la ley al MTPS, un ente administrativo y no al poder judicial.

En cuanto al expediente 869-5-2013-1, se advierte que realiza buenas propuestas pues incluye, los principios rectores del derecho laboral, incluyendo requisitos que debe de cumplir el trabajador que quiera gozar de la prestación económica, la antigüedad de los trabajadores y el tiempo de prescripción para reclamar el derecho a la prestación económica y excepción fiscal del pago del impuesto de lo recibido en concepto de dicha prestación. Y el expediente 869-5-2013-2, propuesta realizada por la empresa privada en algunos puntos busca limitar el poder gozar de la prestación económica, pero también se advierte que realiza buenos aportes como lo es la figura del preaviso, y la multiplicidad de renunciaciones.

En ese sentido se advierte que de todas las propuestas que fueron realizadas, existía una diversidad de criterios que de alguna forma beneficiaban a un sector y al otro no; por ejemplo en cuanto al monto que se debía de otorgar entre ambos sectores son notables las diferencias, las propuestas del sector trabajador fluctuaban entre 30 y 90 días de salario por cada año de trabajo, sin establecer un límite de años. La propuesta de la empresa privada es una escala de 15 días de salario por cada año de trabajo

para aquel que tuviera entre tres a cinco años en una misma empresa, 20 días de salario por año a quien tuviera entre cinco a siete años en una empresa, 25 días de salario por año para quien tuviera entre siete a diez años en una empresa y 30 días por cada año de trabajo para quien tuviera diez años de trabajar en una empresa. Sin reconocerle más de diez años para el cálculo de dicha prestación. No obstante se advierte que fueron aportes válidos que sirvieron de insumo para analizar y decretar la LRPERV.

### **1.6. Ámbito de aplicación de la LRPERV**

La ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, tiene como ámbito de aplicación regular las condiciones bajo las cuales los patronos están obligados a cancelar a los trabajadores que tengan por lo menos dos años de prestar un servicio continuo y efectivo para un mismo patrono, que deseen renunciar voluntariamente a su trabajo, una prestación económica por renuncia voluntaria también conocida como indemnización universal, de conformidad a la misma. Asimismo, es de hacer notar que el decreto 592 que contiene la ley en mención, es únicamente aplicable a las relaciones individuales o colectivas de trabajo, que nacen 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 (ISSS) y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa., pues en el sector público y municipal son aplicables respectivamente los decretos 593 y 594.

#### **1.6.1. Autoridades competentes de la vigilancia y aplicación de la LRPERV**

La autoridad competente respecto a la vigilancia y aplicación de la LRPERV, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General

de Inspección De Trabajo<sup>24</sup>, pero para mayor entendimiento dará una definición sobre que se entenderá por Ministerio de Trabajo y Previsión Social: *“es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio laboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala”*<sup>25</sup>.

Ahora bien, la dirección general de inspección De trabajo será la encargada de coordinar la verificación del cumplimiento de las normas laborales para lograr una mejor armonía laboral en el país; asimismo coordinar las distintas áreas de servicios, como Inscripción de establecimientos, liquidación laboral, suspensiones disciplinarias, reexportación de maquinaria, entrega de hojas de terminación de contrato por renuncia voluntaria y extensión de solvencias laborales, y conocer en apelación los trámites de multa.

Ante la negativa del patrono de pagar la remuneración de la prestación económica por renuncia voluntaria, este se presume como un despido de hecho o injustificado, por lo que la autoridad competente para ventilar la ayuda técnica legal a aquellos trabajadores que no tengan la capacidad económica para poder pagar un abogado particular, es la Procuraduría General de la República, quien tiene la obligación de iniciar los trámites judiciales correspondientes. En ese orden de ideas, ante la interposición de una demanda, la autoridad competente de conocer en primera instancia, de dichos trámites son los juzgados en materia laboral y en caso de no existir estos en dicha jurisdicción los competentes para conocer serán los juzgados

---

<sup>24</sup> Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013, D.L. No. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O. No. 12, Tomo 402, del 21 de enero de 2014, Art. 10).

<sup>25</sup> Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996, Decreto nº 682.- D.O. Nº 81, tomo nº 331, de 3 de Mayo de 1996, Art. 5).

de primera instancia o juzgados de lo civil según el caso. Ahora bien en caso de apelación, los competentes de conocer en segunda instancia son las Cámaras de lo Laboral, y como última instancia, ante el recurso de casación la autoridad competente de conocer es la honorable Sala de lo Civil de la Corte suprema de Justicia.

## **CAPITULO II**

### **PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA**

El propósito de este capítulo es detallar los requisitos que deberá seguir el trabajador que desee renunciar de manera voluntaria de conformidad a la LRPERV, así como también investigar las situaciones no previstas o no reguladas por dicha ley, las cuales deberían haber sido plasmadas para una mayor comprensión e interpretación de la ley; así como también se estudian las consecuencias económica y sociales que le surgen al trabajador a hacer uso del derecho en mención.

#### **2.1. Obligación del empleador a pagar la prestación económica**

Con respecto a la disyuntiva correspondiente, es preciso hacer una pausa y definir a lo que se le denomina Patrono.

El Art. 17 inc. 2º del CT da una definición legal de empleador, la cual viene acompañada junto a la de trabajador, y se expresa literalmente así: *“quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.”*

El concepto patrono ha sido derivado de patrón, el cual surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad productiva, donde los patronos ricos dueños de las fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.

Es preciso mencionar que la obligación del empleador de pagar la prestación económica nace en el Art. 38 nº 12 Cn., donde puede observarse la existencia de la obligación que tienen los patronos o empleadores de brindar una prestación económica a los trabajadores por sus años de servicio brindados, cuando estos renuncien voluntariamente.

Antes de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, la obligación del patrono de pagar una prestación económica a los trabajadores que renunciaren voluntariamente a su trabajo, no era exigible porque el Art. 252 Cn., establece la excepción de que *“El derecho establecido en el ordinal 12º, del artículo 38 de esta Constitución, tendrá aplicación hasta que sea regulado en la ley secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo.”*

El CT también menciona en su capítulo II, titulado “De las obligaciones y prohibiciones de los patronos” específicamente en la sección primera denominada “Obligaciones” en su Art. 29 nº 10 que son obligaciones de los patronos *“Todas las que impongan este Código, la Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el virus de Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales”*.

## **2.2. Requisitos que debe de cumplir el trabajador**

Se ha mencionado con anterioridad, que la prestación económica se deriva de la renuncia voluntaria como un derecho para los trabajadores; en ese sentido, para poder acceder a la prestación económica el trabajador que renuncia de manera voluntaria deberá reunir una serie de requisitos para ello, establecidos en la LRPERV.

### **2.2.1. Tiempo de servicio**

Para poder gozar del beneficio de la figura de la prestación económica primero hay que cumplir ciertos requisitos y entre ellos se tiene el tiempo mínimo que debe tener el trabajador en su empresa. Respecto a esto la LRPERV dice literalmente en su artículo 5 inciso 1º: *“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”*.

Sin lugar a dudas, para que el empleado pueda acceder a la obtención de la prestación económica por renuncia, es necesario, que tenga por lo menos dos años de servicio efectivo y continuo de laborar en la empresa para el mismo empleador.

### **2.2.2. Continuidad de labores**

Respecto a dicha figura, la LRPERV en su artículo 6 establece literalmente: *“se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, en consecuencias dichas suspensiones no afectaran la antigüedad de las y los trabajadores, para el goce de la prestación establecida en la presente ley.”* Como por ejemplo, en los casos de descanso pre y post-natal, así como la sustitución patronal, no interrumpe la relación laboral. De igual forma la celebración periódica y continua de contratos de trabajo, no afectará la antigüedad de los trabajadores.

La antigüedad se contará a partir de la fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios, no importando que el contrato escrito haya sido otorgado de forma posterior.

No obstante lo anterior, la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria ha establecido como excepción, que si ha existido una celebración periódica y continua de contratos de trabajo y ha mediado el pago de una prestación económica en razón de la finalización del mismo (como la indemnización a fin de cada año) se entenderá por interrumpida la antigüedad, y se contará a partir del último pago realizado, dicho acto debe estar redactado en documento privado autenticado, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Art. 402 CT, de conformidad a lo establecido en el Art. 6 Inc. final LRPERV.

En ese sentido para probar la interrupción de la antigüedad el patrono debe presentar el documento privado autenticado, en el que debe constar la aceptación voluntaria del trabajador de aceptar el pago de prestación económica por renuncia voluntaria.

### **2.2.3. Preaviso**

Para que los trabajadores que decidan renunciar a su empleo, puedan percibir la prestación económica establecida en la LRPERV, deben cumplir con los requisitos establecidos en la ley antes mencionada como lo es el preaviso, objeto de análisis en el presente apartado. En ese sentido, es indudablemente necesario establecer qué es el preaviso, para entender dicha figura.

Según el diccionario de Guillermo Cabanellas, el Preaviso es: *“una contracción de previo aviso. Se aplica 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”*<sup>26</sup>.

Según el diccionario de Manuel Ossorio, el Preaviso es: *“En el contrato individual de trabajo, se denomina así la obligación que tienen las partes contratantes, empleador o empleado, de notificar a la otra la ruptura del contrato, con anticipación variable según las circunstancias”*<sup>27</sup>. Ahora bien, se puede definir el preaviso como: El acto jurídico al cual está obligado todo trabajador que desea renunciar a su trabajo, de notificarle a su empleador, su libre voluntad de extinguir el vínculo contractual que lo une laboralmente con

---

<sup>26</sup> Cabanellas, *“Diccionario Jurídico Elemental”*, 251.

<sup>27</sup> Manuel Ossorio, *“Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”*, (Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1974) 755.

él; pues si bien es cierto es una contracción de previo aviso, este produce efectos en el campo de las relaciones jurídicas, ya que al extinguir la relación laboral, genera obligaciones y derechos recíprocos tutelados en una norma.

La figura del preaviso no tienen muchas formalidades; sobre esta figura la ley LRPERV, no determina que debe contener el preaviso, solo establece los siguientes requisitos:

- a) Deberá ser por escrito;
- b) Deberá entregárselo al patrono;
- c) Deberá ser entregado con 30 días de antelación en caso de trabajadores especializados; y
- d) en caso de no ser trabajador especializado con 15 días de antelación.

En ese período de antelación que debe presentarse el preaviso, se continuarán prestando los servicios al patrono con la misma calidad y esfuerzo, por otro lado, el patrono debe continuar tratando de buena forma al empleado, pero en caso de que el patrono maltratare al empleado, ¿Qué podrá hacer el trabajador ante esta situación? ¿A quién acudir?; la ley en cuestionamiento, no regula que acciones puede ejercer el trabajador ante una situación de maltrato, en ese período de tiempo, así como tampoco ante que autoridad o institución acudir ante dicho agravio. Sin embargo, la solución a dicha interrogante la encontramos en el Art. 56 del CT, mediante su aplicación supletoria, es decir que el trabajador debe considerarse despedido indirectamente.

### **2.2.3.1. Obligación de dar preaviso**

Para que todo trabajador que renuncie a su empleo pueda gozar de la prestación económica, la LRPERV, en su Art. 2 inc. 1° establece que: “...será *obligación dar un preaviso por escrito al patrono...*”; al ser la prestación

económica por renuncia voluntaria un derecho subjetivo, se establece un proceder lícito que la norma reconoce, al facultar a los trabajadores para que puedan exigir dicha prestación, por lo que no basta la simple presentación de la renuncia.

Con la finalidad de proteger la libre voluntad de los trabajadores al renunciar será necesario dar un preaviso para eludir posibles daños al funcionamiento normal de la empresa, y que el empleador realice todos aquellos trámites que considere pertinentes, para solventar el vacío que dejará el trabajador en su puesto de trabajo. Ahora bien, ¿con que antelación debe el trabajador presentar su preaviso? la LRPERV, en su Art. 2 inc. 1° y 2° determina que en caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados deberán presentar el preaviso con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia; y los trabajadores que no se encontraren en los supuestos antes mencionados, deberán presentar el preaviso con una antelación de quince días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia.

Se entenderá 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 (en base al Art. 2 LRPERV).

Cabe señalar que la LRPERV en su Art. 2 inc. último, establece: “*El preaviso regulado en esta ley no será equivalente a la renuncia...*”; en ese sentido al presentar un preaviso, no se está rompiendo el vínculo contractual, sino que es una simple notificación del trabajador, de su decisión de querer renunciar en una fecha determinada, por lo que los trabajadores podrían retractarse de su decisión y querer continuar laborando para la empresa, situación no prevista en la ley reguladora de la prestación económica por renuncia

voluntaria, constituyendo un vacío de ley, pues esta debería regular el procedimiento a seguir, de los trabajadores y empleadores en caso de retractarse de una posible renuncia. ¿Cuántos días tiene el trabajador para poder retractarse? ¿Deberá el trabajador conciliar con el empleador para poder retractarse? ¿En caso de una contratación para esa plaza -puesto de trabajo- se podrá retractar el trabajador? Estas interrogantes contemplan situaciones que podrían darse en la realidad y que la ley no regula.

### **2.2.3.2. Negativa a recibir preaviso**

Ahora bien, de acuerdo con el orden lógico del apartado anterior, ¿Qué pasa si no es recibido el preaviso, o siendo recibido no se entrega constancia de presentación? Al realizar un análisis de la LRPERV, no se advierte regulación alguna de dicha problemática, pues en su Art. 4 solamente se establece: *“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 acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”*, hace énfasis en el procedimiento a seguir ante el no recibimiento de la renuncia y no contemplando qué acciones tomar al no recibir el patrono el preaviso.

Como se ha dicho anteriormente, la importancia del preaviso radica en hacerle notificar al patrono o empleador, la decisión de querer renunciar, debiendo el trabajador de cerciorarse del recibimiento de este, para que su renuncia no sufra de vicios de nulidad, al no cumplir con los requisitos de la LRPERV.

No obstante la obligación del patrono de recibir el preaviso y extender una constancia de recibido, en la práctica se da que, o bien no es recibido o no se entrega constancia. Ante dicho vacío de ley, es necesario recordar que las

normas laborales deben interpretarse conforme a los principios generales del Derecho Laboral; tratándose de derechos sociales, como el de trabajo.

La normativa contenida en el Art. 4 de la LRPERV, debe procurar dar una interpretación finalista, en armonía con los principios generales del Derecho Laboral, como lo son los principios de Igualdad, de Justicia Social, de Irrenunciabilidad, de primacía de la realidad, protector laboral, de la norma más favorable (principios que no son desarrollados por no ser objeto de estudio en la presente investigación), en la forma que mejor garantice la eficacia del derecho establecido en el Art. 38 Ord. 12° de la Constitución de la república de El Salvador.

Por lo tanto, el procedimiento a seguir, en caso de que el patrono no recibiera el preaviso o no extendiera constancia de recibido, sería el mismo establecido en caso de no recibir la renuncia determinado en el Art. 4 de la LRPERV, teniendo el trabajador que acudir a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien citará con señalamiento con día y hora al patrono para notificarle el preaviso del trabajador, teniéndose por interpuesto el preaviso a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador. No obstante lo anterior, cabe aclarar que lo ideal sería que existiera una regulación expresa de lo antes expuesto.

### **2.3. Forma de presentación de la renuncia**

Al haber transcurrido el plazo de presentación de preaviso de treinta o quince días dependiendo el caso, el trabajador que decida renunciar a su trabajo deberá presentar su renuncia de conformidad a lo establecido en el Art. 3 de la LRPERV, debiendo constar esta por escrito en: a) Hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales; b) Hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en

materia laboral. En dichas hojas se hará constar la fecha de expedición, debiendo obligatoriamente estar firmada por el trabajador, acompañadas de copia de Documento Único de Identidad. Estableciéndose un plazo para poder utilizarlas; el mismo día que fuere expedida o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, siendo necesario aclarar que dicho término no es un plazo legal, sino administrativo, por lo que esos diez días se cuentan en días corridos. Si un fueren presentadas dentro del plazo antes señalado, dichas hojas no tendrán valor alguno; teniendo el trabajador que iniciar nuevamente con el procedimiento. Asimismo la renuncia voluntaria se puede hacer constar en documento privado autenticado.

Presentada la renuncia, esta produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador; y la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto, Art. 3 inc. 2º LRPERV.

### **2.3.1. Procedimiento para la interposición de la renuncia**

A continuación se desarrollará el procedimiento de la manera más clara y concreta posible:

- 1) el trabajador que desee renunciar y por ende gozar del benéfico establecido en la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, deberá tener como mínimo dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador, de lo contrario no tiene derecho a la prestación económica; pero es de dejar en claro que si bien es cierto, el trabajador que no cumpliera con este requisito no tendría derecho a la prestación, pero su renuncia si surtiría efectos.
- 2) Segundo, el trabajador tiene la obligación de presentar preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta o quince días en su

caso, a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, tal como se mencionó en el apartado 2.2.3.1., de este capítulo.

Ahora bien, ¿Qué requisitos debe de cumplir el preaviso? el Art. 2 de la LRPERV, establece que deberá ser por escrito, pero es de recordar que el objetivo de esta figura, es de notificarle al patrono la decisión del trabajador de renunciar, por lo que este debe de contener como mínimo: a) El nombre de la persona, ya sea natural o jurídica a la que va dirigido (patrono); b) Contenido o cuerpo del escrito, en el que se plasme claramente la voluntad de renunciar; c) Fecha en que sería efectiva la renuncia; d) Nombre y firma del trabajador; y, e) Fecha de presentación.

- 3) transcurridos los treinta o quince días en su caso, de haberse presentado el preaviso, ahora lo que corresponde es presentar la Renuncia por escrito, mediante las hojas extendidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral; en dichas hojas se debe hacer constar la fecha en que son expedidas, debido a que estas deben ser utilizadas el mismo día o en su defecto dentro de los diez días siguientes. Debiéndose prestar especial atención a tal extremo, pues si un trabajador presentara una hoja extendida por cualquiera de las autoridades antes mencionadas, pasados los diez días siguientes a la fecha en que fue expedida, esta no tiene valor alguno, por lo que el trabajador tendría que iniciar el proceso de renuncia nuevamente. De igual forma, la renuncia se puede hacer constar mediante documento privado autenticado.

En ese sentido cualquiera de las tres formas que elija el trabajador para presentar su renuncia, esta debe estar firmada por él y

acompañarla con una copia de su Documento Único de Identidad (DUI).

Ahora bien, ¿Qué requisitos debe de cumplir la hoja de renuncia? Al respecto la LRPERV en base al Art. 3, solo establece que debe constar por escrito, y en cualquiera de las maneras mencionadas en el párrafo anterior, sin determinar que corresponde consignar en dichas hojas de renuncia. Al ser dicho documento el que da por finalizada la relación laboral entre el trabajador y el patrono, este debe de contener: a) Encabezado, en el que conste la autoridad que extiende la hoja, el nombre del trabajador a quien se le extiende, y fecha de expedición de la misma; b) Contenido o cuerpo de la hoja de renuncia, en el que se plasme claramente la voluntad irrevocable del trabajador de renunciar a su empleo; c) Fecha en que se hará efectiva la renuncia; d) solicitar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria, así como el pago de vacación y aguinaldo proporcional o completo según el caso; e) Fecha de presentación de la hoja de renuncia; y, f) Nombre y firma del trabajador que renuncia.

- 4) la renuncia puede ser aceptada o denegada, no obstante estar obligado el patrono a recibir la renuncia y entregar constancia al trabajador de haber sido recibida; en caso que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia antes mencionada, el trabajador debe acudir a la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien se encargara de citar con señalamiento de día y hora al patrono para notificarle la decisión irrevocable del trabajador de renunciar a su empleo; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, y si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar tal circunstancia; teniéndose por interpuesta la renuncia a partir de la

fecha de la comparecencia del trabajador a dicha sección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- 5) una vez interpuesta y aceptada la renuncia, los empleadores deberán cancelar la Prestación Económica por renuncia voluntaria, así como la vacación y aguinaldo completo o proporcional según el caso, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia, de conformidad al Art. 8 LRPERV, en caso de no ser así, el trabajador deberá hacer uso de los Órganos Jurisdiccionales para poder reclamar su prestación.

#### **2.4. Multiplicidad de renunciias**

Antes de la promulgación de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, uno de los argumentos en contra de la creación de dicha ley, era que se efectuarían renunciias masivas, que con el tiempo causarían el cierre de las empresas, pues al estar obligadas a pagar dicha prestación, con el tiempo no podrían pagar a todos los trabajadores por no tener los suficientes fondos económicos, para cumplir con dichos pagos, por lo que éstas quebrarían al no tener fondos para invertir en materia prima; así mismo, no tendrían mano de obra.

El legislador prevé lo anterior y en el Art. 13 de la LRPERV expone el caso de la multiplicidad de renunciias, estableciendo que se debe de entender por multiplicidad de renunciias, como 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, en adelante ISSS, y que hayan manifestado su voluntad de retirarse de la empresa dentro del mismo mes calendario, o cuando las mismas iguallen o superen al diez por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del ISSS dentro un mismo año calendario.

Es importante recalcar que en aquellos casos en los que se produzcan multiplicidad de renunciaciones bajo las disposiciones de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, el empleador se encuentra facultado para diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador.

Sin embargo, lo anterior solo operará si existe resolución previa de la Dirección General de Trabajo y dicha resolución tendrá fuerza ejecutiva. Según la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social.

## **2.5. Prescripción**

Ahora bien, es importante tomar en cuenta, que el empleador se encuentra en la obligación de cancelar la prestación económica por renuncia voluntaria, dentro de los quince días siguientes a la fecha en la que se haga efectiva la renuncia.

Aquellos trabajadores que renuncien a sus empleos, además de recibir la prestación económica en comento, tienen derecho a recibir su aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional dependiendo del caso, y el empleador se encuentra obligado a cancelar dichas prestaciones, dentro de los 15 días antes mencionados, teniendo derecho el trabajador de reclamar el pago de tales acciones.

No obstante lo anterior, dichas acciones no pueden ser reclamadas en cualquier momento, pues esto significa una inseguridad jurídica para el patrono, pues viviría con temor de que en cualquier momento se le reclame el pago de alguna prestación social, previendo esto el legislador con la prescripción, estableciendo un tiempo máximo en el que pueden ser reclamadas dichas acciones.

La LRPERV al exponer sobre la cancelación del aguinaldo y las vacaciones, establece que se observarán las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo, el cual en su libro III, capítulo IV, título sexto, denominado “de la prescripción”, en su Art. 613 del CT, establece: *“Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios y prestaciones por días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos, prescribirán en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago”*.

De lo anterior se desprende que la acción de reclamo de pago de vacación y aguinaldo completo o proporcional según el caso, como acciones accesorias al reclamo de prestación económica por renuncia voluntaria prescribe en 180 días, contados a partir del día en que debió haberse efectuado dicho pago.

En cuanto a la acción principal, es decir, el reclamo de pago de la prestación económica, prescribirá en noventa días hábiles, plazo que se comenzará a contar a partir de la fecha en que debió efectuarse el pago, de conformidad a lo establecido en el Art. 11 LRPERV.

## **2.6. Irretroactividad**

La LRPERV regula en sus preceptos legales que la prestación económica en mención no será retroactiva, afirmación que se ampara en su Art. 14, que expresamente cita: *“La prestación establecida en la presente Ley, solo será aplicable a las renunciaciones que se produzcan a partir de su entrada en vigencia”*, dándole así el carácter de irretroactiva.

La no retroactividad o irretroactividad es una de las instituciones jurídicas que en el ordenamiento jurídico salvadoreño nacen de la Cn., encontrándose regulada en el Art. 21 de la misma, citando lo siguiente: *“Las leyes no pueden tener efecto retroactivo, salvo en materia de orden público y en*

*materia penal cuando la nueva ley sea favorable al delincuente. La Corte Suprema de Justicia tendrá siempre la facultad para determinar, dentro de su competencia, si una ley es o no de orden público”*

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, determina que la irretroactividad es la que *“implica que las emisiones normativas futuras no pueden calificar jurídicamente los actos o hechos pretéritos de los individuos o instituciones públicas, de manera que se altere la regulación que correspondería aplicar, según el ordenamiento que estuvo vigente en el momento en que aquella tuvo lugar o se consumó”*.<sup>28</sup>

El Art. 21 Cn. prohíbe la retroactividad de las leyes en general, y le da facultad a la Corte Suprema de Justicia, para determinar la excepción si es una ley de orden público o no. No menos importante es manifestar, que el artículo mencionado expresa dos casos excepcionales de irretroactividad: 1) Cuando se tratare de leyes de orden público, que son las que protegen el interés de la sociedad por sobre el de personas particulares y; 2) Cuando se tratare leyes penales que beneficiaren al delincuente. La irretroactividad de las normas consistiría entonces en *“el principio jurídico que rechaza el efecto retroactivo de las leyes”*, las que sólo se aplicarían a los hechos sucedidos después de su entrada en vigencia.<sup>29</sup>

La prestación económica por renuncia voluntaria es un derecho de carácter público y social, y hubiera podido ser retroactivo, sino existiera la limitante del Art. 252, en la que literalmente se lee: *“El derecho establecido en el ordinal 12° del artículo 38 de la Constitución, tendrá aplicación hasta que sea*

---

<sup>28</sup> Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema De Justicia, República de El Salvador, del 29 de abril de 2011, Sentencia de Inconstitucionalidad con referencia 11-2005.

<sup>29</sup> Constitución explicada, 9ª edición (Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), San Salvador, El Salvador, 2011) 37.

*regulado en la Ley secundaria” y en su parte final establece “la cual no podrá tener efecto retroactivo”, por lo que a pesar de que dicha ley es de orden público no puede tener efecto retroactivo. Con lo anterior se concluye que las personas que hayan renunciado voluntariamente antes de la entrada en vigencia de la LRPERV, no podrán gozar de la prestación económica, a diferencia de las personas que renunciaron posteriormente.*

## **2.7. Exención tributaria**

A pesar de que la renuncia voluntaria, es una institución jurídica de naturaleza social, es preciso integrar un poco de derecho tributario.

La exención tributaria exonera a los contribuyentes (en este caso, a los trabajadores que renuncien voluntariamente) de tener que pagar tributos o impuestos (independientemente cuales sean).

En el caso en específico de la renuncia voluntaria la exención tributaria que hace la LRPERV, resulta beneficiosa al trabajador porque lo libera de dar alguna clase de tributo al Estado, mediante el Ministerio de Hacienda.

El Código Tributario, de la legislación salvadoreña en su Art. 64, expresa literalmente que: *“exención es la dispensa legal de la obligación tributaria sustantiva.”*<sup>30</sup>

De lo anterior también puede relacionarse el Art. 4 numeral 1º de la Ley de Impuesto sobre la Renta (LIVA) que son rentas no gravables las que por decreto legislativo o las provenientes de contratos aprobados por el Órgano Legislativo, mediante decreto sean declaradas no gravables.

---

<sup>30</sup> Código tributario, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000, D. C. nº 230, del catorce de diciembre del año 2000, D.O. nº 241, tomo 349, del 22 de diciembre del año 2000.) 23.

La LRPERV, en su Art. 7 establece literalmente que: *“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”*.

En consecuencia de lo anterior, se entiende que el beneficiado (contribuyente) de la exención se encuentra exonerado de pagar el Impuesto sobre la Renta, que es un tributo o impuesto dentro del Derecho Tributario, en consideración a determinadas circunstancias; como lo es el caso que se atañe respecto a la LRPERV, que exenta al trabajador que renuncie voluntariamente, a pagar el impuesto antes mencionados.

## **2.8. Consecuencias económicas y sociales ante la entrada en vigencia de la LRPERV**

La renuncia de un empleado es debido a diversas circunstancias como por ejemplo que sus responsabilidades familiares lo obliguen a mudarse, puede darse el caso que no tenga una buena relación con su patrono, que reciba maltratos del mismo, o incluso en el mejor de los casos tenga una propuesta nueva de trabajo, que le permita crecer económica y socialmente; sin embargo, renunciar a un trabajo acarrea diversas consecuencias sociales y económicas, así como algunas pueden ser muy buenas, como cuando el trabajador renuncia porque le han ofrecido una mejor oportunidad de empleo que el que tiene, logrando así las oportunidades de mejorar su nivel económico.

Asimismo, puede darse el caso de que los trabajadores necesiten dinero inmediato y sin justificación renuncian pero sino cumplieren con los requisitos necesarios para acceder a la prestación económica, no se les podría otorgar dicha prestación, perdiendo así su salario y posiblemente una fuente

importante de ingresos, acarreando problemas familiares, deudas, pobreza e inclusive, desempleo.

El trabajador al dejar su empleo, de conformidad al Art. 60 del CT, el patrono tiene la obligación de entregar al trabajador una constancia que contenga lo siguiente: a) la fecha de iniciación y la de terminación de labores; b) clase de trabajo desempeñado; y c) el salario devengado durante el último período de pago. Siendo necesario advertir que la misma disposición en comento, establece: *“si el trabajador lo desea la constancia deberá expresar también: a) la eficiencia y comportamiento del trabajador; y b) la causa o causas de terminación del contrato.”* La LRPERV, no regula dicha constancia, regulando únicamente la constancia de fecha y hora de haber recibido el preaviso o la renuncia, en ese sentido, es una situación no prevista en la ley mencionada.

Una buena recomendación laboral es importante, ya que al haber tanta demanda de personas que buscan un empleo, algunas empresas e instituciones insisten en llamar al último empleador, para seleccionar la mejor opción a la vacante que ofrecen, dejando en desventaja a los que tienen una mala referencia laboral.

Es preciso recalcar, que la prestación económica por renuncia voluntaria, es un avance muy satisfactorio en el derecho laboral, mas sin embargo, el monto de la misma, difícilmente puede compensar a los trabajadores por su arduo trabajo. Puede pasar el tiempo y no encontrar una nueva oportunidad laboral, y si no se tiene la misma, puede llevar a las personas a tratar de conseguir el dinero más fácil, pudiendo incrementarse los índices de delincuencia en el país, situación nociva para toda la sociedad.

La mayoría de trabajadores piensan que al renunciar pierden todo derecho que la ley les ha proporcionado como tales, que si un trabajador renuncia a

su empleo, pierde el derecho a lo que comúnmente se conoce como liquidación, que no es otra cosa que las prestaciones sociales.

Ahora bien, con lo anteriormente dicho no se está afirmando que no es conveniente para el trabajador renunciar voluntariamente, simplemente que se debe tener razones justificables para darse de baja en un trabajo.

Las personas al renunciar a su trabajo además de gozar de una prestación económica, también tendrán derecho a acceder a otras prestaciones sociales como lo es la cancelación de aguinaldo y vacaciones completas y proporcionales, esto según el Art. 9 LRPERV.

Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

Respecto a las prestaciones sociales, la ley no contempla que por renunciar al trabajo se pierda el derecho a ellas.

Si la ley no contempla un hecho, sanción, situación o excepción de forma expresa, es inaplicable, por tanto, al no existir en la legislación laboral un apartado que contemple la pérdida de derechos laborales por la renuncia del trabajador a su empleo, el trabajador no pierde el derecho a que se le liquiden sus prestaciones sociales cuando decide renunciar a su empleo, así que la empresa deberá pagar todas y cada una de las prestaciones sociales en proporción al tiempo que el trabajador haya laborado, cualquiera que este sea. Lo anterior no quiere decir, que el trabajador no deba informar a su empresa su decisión de no prestarle más sus servicios, dejando de lado el sentido de responsabilidad que debe caracterizar a toda persona; al no

informar su renuncia formal, los trabajadores no podrían gozar de la prestación económica, al no cumplir con los requerimientos de ley.

Renunciar sin cumplir los requisitos antes mencionados, es una conducta que el trabajador debe evitar; pues esta se consideraría como un abandono de labores, pudiendo el patrono exonerarse del pago de las prestaciones sociales sin responsabilidad patronal, negándose a pagar justificadamente el pago de vacaciones y aguinaldos completos o proporcionales según el caso; y la prestación económica por renuncia voluntaria.

El abandono de labores, supone la voluntad del trabajador de no continuar prestando sus servicios, por lo que decide irse definitivamente de la empresa, constituyendo una terminación de la relación laboral, interrumpiendo la antigüedad del trabajador en caso de ser recontratado, pues se iniciará una nueva relación laboral; en ese sentido al renunciar éste, no tendría derecho a la prestación económica, sino hasta transcurridos dos años de servicio continuo para el mismo patrono.

## **CAPITULO III**

### **EFFECTOS DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA**

El propósito de este capítulo es desarrollar las implicaciones de la aceptación o no de la renuncia del trabajador por parte del patrono, lo que le da lugar a efectos jurídicos generados en caso de aceptación o negativa, además se exponen las ventajas y desventajas de los trabajadores al entrar en vigencia la le LRPERV por considerarse de importancia el nivel de incidencia que tiene el beneficio recientemente obtenido por los mismo, después de que se comenzara a aplicar satisfactoriamente su derecho.

#### **3.1. Aceptación de la renuncia**

En El Salvador, los trabajadores que decidan dar por finalizados sus servicios laborales con una empresa, renunciando voluntariamente, podrán recibir una compensación monetaria. Sin embargo, no todos aplican a la misma, ya sea por el tiempo que llevan en el lugar o por la falta de anuncio previo e incumplimiento de los requisitos de la LRPERV.

La ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, está enfocada para aquellos trabajadores que tengan dos años o más de servicio continuo y efectivo para un mismo patrono, que deseen renunciar por cualquier motivo. Ahora bien, si el trabajador quiere renunciar; una vez cumplidos los requisitos desarrollados en el capítulo dos de la presente tesis, el siguiente paso a seguir sería presentar la renuncia, en la cual podrían suceder dos situaciones: la primera sería que el patrono le acepte la renuncia al trabajador sin ningún inconveniente y la segunda sería que no la acepte.

En el presente apartado se desarrolla los efectos de la aceptación de la renuncia voluntaria, tanto para el trabajador como para el patrono en base a la LRPERV.

Al presentar la renuncia, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos, los cuales los desarrollaremos de una manera breve y concisa ya que el tema en discusión trata de los efectos de ésta.

El primero, es dar un preaviso por escrito al empleador, por lo menos 15 días antes de la fecha en que la que se haría efectiva la renuncia. Este documento lo extiende el MTPS.

En el caso de cargos entre direcciones, gerencias, jefaturas y trabajadores especializados, el preaviso debe presentarse con 30 días de antelación.

Finalmente, los documentos a presentar en la empresa son: la hoja de retiro voluntario que emite la Dirección General de Inspección de Trabajo por medio de la Sección de Liquidación Laboral de esa secretaría de Estado, debidamente firmada por el trabajador, conjuntamente con una copia de su Documento Único de Identidad (DUI).

La hoja de retiro voluntario o renuncia, puede obtenerse en la Dirección General de Inspección de Trabajo o en las oficinas departamentales del MTPS, o con los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, de conformidad al Art. 3 de la LRPERV, y Art. 402 inc. 2° del CT.

Luego de que el trabajador haya cumplido todos los requisitos requeridos para acceder correctamente a su derecho de renuncia voluntaria, el patrono debería verse en la obligación de aceptar dicha renuncia, cumpliendo así de manera satisfactoria el objetivo de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.

Cuando un trabajador cumple con todos los requisitos que se establecen en la ley para renunciar voluntariamente no debería de ser un proceso engorroso para que pueda recibir su prestación económica y demás

prestaciones sociales, pero el asunto no siempre es tan sencillo, puesto que eventualmente puede verse con dificultades en el camino.

Cuando el trabajador presenta la renuncia y el empleador la acepta formalmente, considera un acuerdo de voluntades, pues las dos partes estuvieron de acuerdo en la terminación del contrato. No obstante, hay que evaluar las razones por las cuales el trabajador decide presentar su renuncia, si es que las incluye en la hoja de renuncia que presenta al empleador, siendo necesario advertir que la LRPERV, no establece ni prohíbe que el trabajador deba plasmar en su hoja de renuncia los motivos por los cuales desea dar por terminada la relación laboral.

Esto no quiere decir que el empleador al no está de acuerdo con las razones expuestas para renunciar, deba impedir (no aceptar) la renuncia del trabajador, puesto que éste podrá de todos modos renunciar en el momento que así lo decida, siempre y cuando cumpla lo establecido en la Ley secundaria.

Pues de conformidad al Art. 3 Inc. 2º de la LRPERV, que establece: *“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 ese sentido para que tenga efecto la renuncia del trabajador no es necesario la aceptación del empleador<sup>31</sup>.

¿Qué pasaría en el caso hipotético que el trabajador exponga los motivos por los que desea renunciar en la respectiva hoja de renuncia? la respuesta a

---

<sup>31</sup> Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013, D.L n°. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O No. 12, tomo 402, del 21 de enero de 2014). Art. 3, Inc. segundo *“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”*.

esta pregunta es muy sencilla: Los motivos plasmados en el documento anteriormente mencionado por los que renuncia el trabajador no tendrán relevancia en el caso de la renuncia voluntaria, ya que si el empleador acepta sin reparos la renuncia voluntaria del trabajador, en ningún momento está aceptando o convalidando el contenido plasmado en la hoja de renuncia, sino que lo que está aceptando únicamente es la decisión unilateral del trabajador de renunciar a su trabajo, y aunque ésta en su contenido incluyera motivos por causas justas imputables al empleador, éste solo se limita a aceptar la renuncia voluntaria de la relación de trabajo que los vinculaba, y no los motivos del porqué la renuncia.

### **3.1.1. Efectos de la aceptación de la renuncia para el trabajador**

De una manera breve, y concisa los efectos de la aceptación de la renuncia del trabajador serían los siguientes:

- 1) Darle cumplimiento conforme lo establece la ley;
- 2) Recibir el pago de la prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio;
- 3) El salario recibido no podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador (de lo cual este epígrafe se desarrollara más adelante ya que esto no beneficia al 100% el esfuerzo realizado por parte de los trabajadores);
- 4) Tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en la LRPERV, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda;
- 5) En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en caso de renuncia voluntaria; y

6) La compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la Ley LRPERV, estará exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta.

De lo anterior, se puede concluir que la ley es clara y que no habría ningún problema pero lamentablemente deja los siguientes vacíos:

- a. El primero de ellos es, que al aceptar la renuncia, ¿en qué momento dejará de prestar sus servicios el trabajador? ¿al presentar la renuncia o al momento que le notifiquen que le aceptaron la misma o incluso hasta que se le pague la prestación económica?
- b. Segundo, al presentar la renuncia y el trabajador quisiera retractarse de esta o de su intención de renuncia no se reguló si podría regresar nuevamente a su trabajo o no.
- c. Tercero, que al presentar la renuncia y en el transcurso de su notificación el trabajador sufre algún tipo de presión física o psicológica la ley no presenta nada para solventar dicho conflicto.
- d. Y lo último, no se establece cual sería la importancia de que un abogado intervenga ante dicho proceso.

### **3.1.2. Efectos de la aceptación de la renuncia para el patrono.**

La ley secundaria es clara en determinar las condiciones bajo las cuales 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 el salario y el tiempo de servicio, pero también es necesario tomar en cuenta los efectos jurídicos al momento de la aceptación de la renuncia voluntaria por parte del patrono, es decir, también habría efectos jurídicos para el patrono, ante el cumplimiento de todos los requisitos por parte del trabajador, efectos los cuales deberá cumplir por mandato de ley.

Los efectos de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, hacia el patrono (en caso que acepte la renuncia) serán los siguientes: 1) En el caso que el trabajador haya cumplido los requisitos del preaviso y la renuncia, el patrono deberá pagar la respectiva prestación económica al trabajador, en el lapso de quince días posteriores a la fecha que se haga efectiva la renuncia voluntaria, y 2) Pagar además de la compensación económica el pago de aguinaldo y vacación anual completa o proporcional.

### **3.2. Efectos jurídicos de la no aceptación de la renuncia voluntaria del trabajador por parte del patrono**

La aceptación de la renuncia por parte del patrono es la situación ideal para el trabajador, ya que se ve salvaguardado su derecho a la renuncia voluntaria, protegiendo con esto, su seguridad jurídica; ahora bien, anormalmente se puede dar la situación de que el patrono no se encuentre dispuesto a aceptar la renuncia voluntaria presentada por su trabajador. Por la situación anteriormente expuesta, se desarrollarán a continuación los efectos jurídicos que le acarrearán al trabajador, así como también al patrono.

Con anterioridad se ha mencionado de una forma breve, el procedimiento a seguir en caso que el patrono se niegue a recibir la renuncia voluntaria de su trabajador, ahora es preciso puntualizarlo porque éste lleva inmerso los efectos jurídicos de los trabajadores y los patronos.

El Art. 4 de la LRPERV, literalmente cita: *“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 acudirá 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 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.”*

El artículo en comento determina que el patrono recibirá una citación señalando día y hora para que se le notifique la decisión del trabajador de renunciar a su trabajo, por lo que es oportuno aclarar que la citación y la notificación son dos figuras diferentes, ya que la citación no es más que el *“Acto de la autoridad judicial o administrativa por el que se convoca a una persona para una comparecencia”*<sup>32</sup>, a diferencia del acto posterior de la notificación que según la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador *“...son actos de comunicación mediante los cuales se hacen saber a los intervinientes los actos procesales realizados en el respectivo proceso, por lo que, dada su importancia, es imperativo que su concreción se efectúe de manera personal, de forma tal que haya un conocimiento real y oportuno de la decisión que se emite”*.<sup>33</sup>

Es así que, el primer efecto jurídico es que el empleador recibirá una citación por parte de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señalando día y hora para notificarle la decisión del trabajador de renunciar a su trabajo; dicho efecto se ve generado cuando el empleador se niega a recibir la renuncia o a entregar constancia de la

---

<sup>32</sup> Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE) Real Academia Española, “Diccionario de la Lengua Española”, 23° Edición, (Madrid, España, octubre de 2014, S/N Tomo/ S/N), <http://dle.rae.es/?id=9MDYUyA>

<sup>33</sup> Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema De Justicia, del 16 de octubre de 2015, proceso de amparo, referencia 495-2013).

misma, razón por la cual el trabajador deberá acudir a la sección respectiva del MTPS. En este caso vale criticar que el artículo en comento es tajante y escueto en su redacción, lo cual deja la duda de las consecuencias que hubiera si el patrono no acudiera a la citación, pudiendo generar un aplazamiento a la aceptación de la renuncia o inclusive el inminente archivamiento del caso del trabajador por no encontrarse notificado el patrono de su decisión de renunciar o que no tuviere mayor afectación.

Por lo que se responde que no tuviera ninguna afectación el trabajador; si el patrono no acudiera a la citación, se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha en que compareció el trabajador al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente a la Dirección General de Inspección de Trabajo, pero nada se dice en la LRPERV del procedimiento que se llevaría a cabo si el empleador no compareciera a la citación, lo cual facilitaría una mejor interpretación del Art. 4 LRPERV.

Respecto a lo anterior, al no haber regulación sobre el caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la práctica al notar la incomparecencia del o los patronos a la citación correspondiente, lo toman como una notificación de carácter tácito, es decir, que sin necesidad de que comparezca el patrono se verá notificado de la decisión del trabajador de renunciar; cabe aclarar que la anterior notificación no se refiere a la notificación tácita regulada en el Art. 173 del Código Procesal Civil y Mercantil de El Salvador que es donde se notifica a los interesados de todas las resoluciones emitidas por determinado Juzgado con la consulta del expediente.

Ahora bien, se retomará nuevamente tres de los anteproyectos de la Ley de la Indemnización Universal, pues estos ya fueron contemplados en el capítulo uno de la presente investigación, con respecto a lo siguiente: Si bien es cierto que en la LRPERV, no se regula procedimiento alguno con respecto

a la inasistencia por parte del patrono a la citación que le hace el MTPS, no quiere decir que no se previera antes, ya que en los anteproyectos de la “Ley de la Indemnización Universal”, (la cual de haber entrado en vigencia pudo haber sido la primera ley en regular lo concerniente al Art. 38 n° 12 y 252 Cn.) específicamente los que se encuentran en los expedientes 258-8-2000-1 (Art. 3), 258-8-2000-2 (Art. 3) y 258-8-2000-3 (Art. 3), establecen en su art. 3 parte final que literal dicen: *“En caso de que no comparezca el patrono, corresponderá al Ministerio hacer efectiva la obligación en forma ejecutiva y además impondrá una multa al patrono la cual será igual al monto de la indemnización que debió haber pagado al trabajador.”*

Otra situación que la LRPERV, no reguló es si el acta que se levanta de la diligencia de notificación de la decisión del trabajador de renunciar tiene fuerza ejecutiva para iniciar un proceso judicial o no.

Con lo cual es preciso traer a colación que la fuerza ejecutiva de un documento con respecto a la renuncia voluntaria en los anteproyectos de la Ley de la Indemnización Universal anteriormente no es algo nuevo, por lo que a modo de ejemplo se enunciarán los Arts. 3, 4 y 5 del anteproyecto con expediente 258-8-2000-3 los cuales literalmente se leen:

*“Art. 3.- En caso de que el patrono se niegue a indemnizar al trabajador y a entregar la constancia a que se refiere el artículo anterior, el trabajador presentará una declaración jurada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y éste citará al patrono en el plazo fatal de tres días, contado a partir del momento en que reciba la declaración jurada del trabajador, para que comparezca al Ministerio a hacer efectiva la obligación. En caso de que no comparezca el patrono, corresponderá al Ministerio hacer efectiva la obligación en forma ejecutiva y además impondrá una multa al patrono la*

*cual será igual al monto de la indemnización que debió haber pagado al trabajador.*

*Art. 4.- La declaración jurada del trabajador, firmada y sellada por el Ministro de Trabajo o por sus Delegados autorizados, tendrá fuerza ejecutiva en contra del patrono. Servirá para que, contra su solo presentación, se entregue al trabajador la cantidad depositada en el fondo a que se refiere el*

*Art. 7 de esta ley o para que se ejecute al patrono en caso de que la cantidad depositada en el fondo no sea suficiente para cubrir el monto de la indemnización o de que el patrono no haya depositado cantidad alguna en el Fondo.*

*Art. 5.- Es obligación del Ministerio firmar y sellar la declaración jurada del trabajador, inmediately que el patrono no comparezca a la única cita a que se refiere el Art. 3 de esta ley y será opción del trabajador hacer efectiva la obligación a través del Ministerio o personalmente.”*

Ahora bien, al leer y examinar la LRPERV, se puede definir que el acta que se menciona en su art. 4 carece de fuerza ejecutiva por no regularse nada de ello.

De lo anterior, al seguir los procedimientos supra mencionados, se presume que el empleador tendrá por aceptada la renuncia y deberá retribuirle al trabajador su prestación económica por el tiempo de servicio, así como también sus demás prestaciones sociales; ¿Qué sucedería si aun así, el empleador no paga la prestación económica al trabajador?

Para la anterior interrogante, es necesario citar el Art. 3 Inc. 2° LRPERV, el cual menciona: *“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*". Esto lleva al siguiente efecto jurídico, el cual es la judicialización del caso de la negativa del patrono a aceptar la renuncia voluntaria del trabajador, lo cual se tomará como presunción legal de despido injusto.

Así como la judicialización del caso es un efecto jurídico para el trabajador, lo mismo es para el patrono, ya que deberá verse sometido a un proceso judicial que conlleva una pérdida de tiempo y dinero, lo cual no es conveniente para los mismos.

Con lo anterior, puede suceder que el proceso judicial tenga un resultado favorable hacia el trabajador, lo que demostraría que la negativa del patrono a aceptar la renuncia no tenía razón de ser, y por lo tanto al fin y al cabo, siempre debería pagarle al trabajador su prestación económica por el tiempo que laboró en la empresa o institución, así como también las prestaciones económicas que el derecho a la renuncia voluntaria les genera, el gasto de representación jurídica que le generó el proceso judicial y los salarios caídos<sup>34</sup>.

Ahora bien, es conveniente aclarar que los salarios caídos tienen la finalidad de evitar que los trabajadores sufran una pérdida económica durante la tramitación del proceso en cuestión, lo cual se considera que el pago de estos es equiparable al pago de daños y perjuicios que sufre el trabajador al momento de perder su empleo sin causa justificada, siendo los salarios caídos una retribución que debió obtener el trabajador desde el momento del

---

<sup>34</sup> Los salarios vencidos o caídos son cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización, pero hace una aclaración la cuales que los salarios caídos no retribuyen el trabajo, sino que compensan la imposibilidad de trabajar en la empresa responsable del despido, esto el Doctor en Derecho y Ex Director de la Facultad de Derecho de la UNAM Francisco Cárdenas Cruz.

despido injusto hasta la ejecución de la sentencia. Es preciso recordar que el Código de Trabajo de El Salvador, es uno de los instrumentos legales que sirve para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando que los empleados reciban condiciones de trabajo justas y dignificadas, que incluye la retribución de su esfuerzo; es así que la figura salarios caídos se encuentra regulada en el Artículo 420 del CT, el cual literalmente dice: *“En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.”*

Así que el importe máximo de los salarios caídos por despido sin causa justa en primera instancia no podrá exceder de 35 días, y en segunda instancia no podrá exceder de 20 días.

El proceso judicial mencionado, se desarrollará con detalle en el capítulo cinco de la presente tesis.

### **3.3. Ventajas y desventajas de los trabajadores ante la entrada en vigencia de la LRPERV**

La principal y gran ventaja de los trabajadores ante la entrada en vigencia de la LRPERV, es que a partir del reconocimiento del derecho en la ley secundaria, éstos pueden reclamar una prestación económica cuando deciden renunciar a su puesto de trabajo voluntariamente, pues a pesar de estar plasmado dicho derecho en el Art. 38 Ord. 12° de la Cn., no era exigible, por falta de regulación secundaria. Otra ventaja importante de

recalcar, es qué ante la creación de la LRPERV, reconociendo el derecho constitucional de la prestación económica por renuncia voluntaria, por ser esta únicamente aplicable a los trabajadores del sector privado e instituciones autónomas, se introdujo disposiciones de la referida ley, en la Ley del Servicio Civil y en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, por lo que cualquier trabajador de la república de El Salvador que desee renunciar a su puesto de trabajo, tiene y puede reclamar el derecho a una prestación económica por renuncia voluntaria, sometiéndose a la ley que le sea aplicable.

Asimismo el legislador beneficia a los trabajadores con lo plasmado en el Art. 5 inc. 2° LRPERV, siendo una ventaja de importancia para los trabajadores, referente a la antigüedad; estableciendo que la antigüedad se comenzará a contar a partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, es decir que todo aquel trabajador que ante la entrada en vigencia de la LRPERV, tuviera como tiempo de servicio dos años o más para un mismo patrono tendrá el derecho de renunciar y reclamar la prestación económica, y ante la costumbre de las empresas de celebrar periódicamente contratos con los trabajadores, el legislador reguló que estas no afectarían la antigüedad de los trabajadores.

Otra ventaja importante es lo plasmado por el legislador en el Art. 7 de LRPERV, referente a la excepción del pago de impuesto sobre la renta de la compensación económica que se pague al trabajador, pues se le entregaría el total de la compensación.

Todo trabajador que renuncie como acciones accesorias al derecho de la prestación económica por renuncia voluntaria, tiene derecho a recibir el aguinaldo y vacación anual completa o proporcional, según corresponda, quedando el empleador obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma

forma y plazo establecidos en LRPERV, observándose las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo, respecto de las acciones de aguinaldo y vacación.

Como última ventaja a mencionar, la LRPERV, no coarta los derechos en menoscabo de los trabajadores, por lo que el legislador en la redacción del Art. 12 de la LRPERV, estableció que 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 ley antes mencionada, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho, beneficiando al trabajador en ese sentido, en el caso que recibiera una prestación económica superior a la regulada en la LRPERV.

Ahora bien, en cuanto a las desventajas de los trabajadores se advierte que la LRPERV, establece una serie de formalismos, como requisitos a cumplir para que el trabajador pueda gozar de la prestación económica por renuncia voluntaria, los cuales si bien es cierto se establecen como una forma de resguardar los derechos de los trabajadores, por ignorancia de éstos, por falta de información o mala asesoría jurídica, no cumplen a cabalidad los requisitos establecidos en la LRPERV.

Si se diera el caso que el patrono no paga la correspondiente prestación económica al trabajador, al momento de que éste la reclame mediante vía judicial, no podría gozar de esta, por no haber cumplido los requisitos establecidos en la ley.

Asimismo, como ya se acotó en otros apartados de la presente investigación, la LRPERV, no establece expresamente que procedimiento se debe de seguir, en dado caso no se le quiera recibir el preaviso a los trabajadores,

constituyendo tal situación, una desventaja de los trabajadores, quedando a criterio del juzgador, si se han cumplido o no los requisitos de la ley.

Hay que tomar en cuenta también, que el trabajador al renunciar a su trabajo, posiblemente no contará con uno nuevo inmediatamente siendo la prestación económica el único ingreso económico con el que cuente él y su familia, mientras encuentra un nuevo empleo; en ese sentido la cuantía establecida en el Art. 8 de la LRPERV, es una desventaja para los trabajadores, especialmente para los que ganan más de dos veces el salario mínimo legal vigente.

## **CAPITULO IV**

### **ESTIMACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA**

El propósito del presente capítulo es demostrar el procedimiento a seguir para calcular la prestación económica por renuncia voluntaria, así como también el desarrollo de casos prácticos, dentro de los cuales se expondrá el caso de los trabajadores que perciben un salario básico de más de dos veces el salario mínimo legal vigente.

#### **4.1. Cálculo de la prestación económica**

Según el Código de Trabajo, los factores que se deben tomar en cuenta para establecer el salario son: el costo de la vida, la índole de la labor, los diferentes sistemas de remuneración, las distintas zonas de producción y otros criterios similares pero respecto al cálculo de la prestación económica, a la hora de desarrollar la investigación se hace notar que al momento de tomar en cuenta los requisitos para hacer un estimado de cómo sacar dicho cálculo, es menospreciado el esfuerzo de los trabajadores ya que dicho cálculo no podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente, dejando en cierto grado de desventaja al trabajador ya que al hacer el respectivo procedimiento o proceso exigido por la ley, lo que recibirá no cubrirá todo el esfuerzo hecho por los trabajadores.

Es notorio que a la hora de haber aprobado la Asamblea Legislativa, la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, el trabajador sigue en cierto grado de desventaja, porque su prestación económica será muy poca. A pesar de los logros alcanzados por la clase trabajadora, ésta aún sigue en controversia por conseguir un pleno goce de sus prestaciones sociales, ya que al hacer un estudio de la LRPERV, se puede observar que

contiene ciertas falencias, por lo tanto, no cumple con su objetivo ni su finalidad.

Respecto a dicha problemática de cómo calcular el estimado de la prestación económica aún existen ciertas dudas y esto se debe en su mayoría al hecho que para la determinación de la prestación, la ley utiliza dos figuras distintas: 1) El salario básico y 2) el salario mínimo. Además de esta duda cabe mencionar que el trabajador tiene la problemática de no saber cómo calcular la remuneración de la prestación económica porque en su mayoría no han recibido capacitaciones sobre el procedimiento para poder solicitar la prestación económica ante su decisión de renunciar voluntariamente.

#### **4.1.1. Salario.**

En los tiempos antiguos la sal era uno de los productos más importantes. La sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Cristo. Este camino fue llamado Vía Salaria. Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal. Esta parte era llamada *salarium argentum* (agregado de sal). De allí viene la palabra salario.

Es así que el origen de la palabra salario viene de culturas primitivas, y que la recompensa o retribución por el trabajo de un jornalero se realizaba con sal; con el paso del tiempo el concepto se fue diversificando hasta llegar lo que actualmente se establece en la doctrina y en la propia ley de la materia, que señala que el salario es cualquier remuneración que el trabajador recibe como contraprestación por los servicios prestados en una relación de subordinación laboral<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> María de Montserrat Pérez Contreras, "Derecho del trabajo: ¿Qué integra al salario?", (México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Derecho Social Y Alimentos, México DF, 2011), 46.

A continuación se darán unas breves definiciones doctrinarias y legales de lo que se entiende por salario:

Para Guillermo Cabanellas *“Dentro de la terminología de las retribuciones, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz salario, para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; dejar el término de jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos”*<sup>36</sup>.

Néstor de Buen, *“La idea de salario es un punto fundamental del derecho de trabajo. Integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo”*, no es posible establecer un concepto único de salario, para que este sea aceptado por todas las disciplinas dada la diversidad de corrientes de pensamiento que se expresan en el mundo moderno<sup>37</sup>.

No se debe olvidar que en el Código de Trabajo, se establece una definición sobre lo que debe entenderse como salario, el cual se describe en el Art. 119.-, que literalmente dice:

*“Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.*

*Considérese integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o*

---

<sup>36</sup> Cabanellas, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, 3ª edición, (Tomo IV, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1992), 401.

<sup>37</sup> Néstor de Buen, “Derecho del Trabajo”, 11ª edición, (tomo II, Editorial Porrúa, México, 1996), 200.

*denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades*

*No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código”.*

Para entender de una forma más clara sobre la figura del salario en El Salvador, se hará una breve explicación de la historia del salario en general, y luego como es que dicha figura surge en el país, ya que recordemos que es éste un elemento necesario con el que cuenta todo trabajador para obtener la subsistencia de él y de su grupo familiar, para satisfacer sus necesidades alimenticias, de vestuario, vivienda, salud y educación.

Todos los fenómenos que han tenido trascendencia a lo largo del tiempo tienen sus fuentes de nacimiento, el salario y su protección no son la excepción, en materia laboral se puede exponer lo siguiente:

Según el maestro Guillermo Cabanellas: “Los primeros conceptos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabi, (unos 2000 años antes de la era cristiana), en donde aparecían regulaciones referentes a dicha Institución, relativas a la prestación de servicios de sus ciudadanos; para tal efecto aparecían ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios que eran realizados en esa época, dejando por fuera al esclavo, puesto que este no era más que una

“herramienta viviente” y para quién su trabajo no era trabajo, sino, que por la situación de servidumbre en que se encontraba, era un trabajo el cual estaba obligado a realizar”<sup>38</sup>.

El Código de Hammurabi<sup>39</sup>, es uno de los conjuntos de leyes más antiguos que se han encontrado y uno de los ejemplares mejor conservados de este tipo de documentos creados en la antigua Mesopotamia, que unifica los Códigos existentes en las ciudades del imperio babilónico. Dicho Código respecto a la figura del salario establece que estos varían según la naturaleza de los trabajos realizados, lo cual se puede encontrar exactamente en sus artículos 257, 258 y del 271 al 274, en los cuales se hace referencia, de cuál será el salario que recibirá por día, el albañil, el sastre y el carpintero.

En la antigua Roma, la relación jurídica laboral que se conoce actualmente no existió; en las Cívitas Romana existían únicamente dos estamentos: los hombres Libres y los esclavos, de los cuales estos últimos se dedicaban exclusivamente al trabajo, recibiendo así los soldados o guerreros una bolsa de sal como remuneración de un servicio.

Durante la Edad Media las existentes relaciones de trabajo se manifestaban entre el señor feudal y el siervo; estos vasallos o siervos se dedicaban al cultivo de la tierra del amo, por lo cual no recibían un salario propiamente dicho, si no que recibían una protección por parte del señor feudal a cambio de las prestaciones de sus servicios. Por estos servicios prestados el trabajador obtenía una parcela de tierra para cultivar sus alimentos y los de su familia; pero esta relación de trabajo fue transformándose, y para la Edad

---

<sup>38</sup> Cabanellas, "Compendio de Derecho Laboral", 3ª edición, (Tomo I., Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1992), 723.

<sup>39</sup> Gabriel Franco, "Las Leyes de Hammurabi", (Revista de Ciencias Sociales, versión Española, introducción y anotaciones, España, 2000), 356.

Media Alta, surge la prestación laboral a cambio de un pago en especie, por lo que poco a poco se fue dando el fenómeno socioeconómico del nacimiento de nuevos estamentos sociales; El comerciante y el artesano, de manera que los campesinos fueron emigrando a los Burgos para convertirse en trabajadores especializados en la manufactura.

En El Salvador, respecto a la figura del salario, se pueden encontrar algunas disposiciones en específico, que hacen mención de cómo se hace su cálculo, pero también existen ciertos decretos que regulan dicha figura, es así que en 1920 se dieron algunas disposiciones de carácter administrativo, decretos ejecutivos que tuvieron poca eficacia práctica, pero cuya finalidad era importante, entre las cuales era la de prohibir el pago del salario en vales y fichas, regulando el pago del salario.

El 25 de abril de 1961, se decretó la ley de protección del salario, publicada en el diario oficial el 5 de mayo del año citado, en donde se establecía el pago oportuno, íntegro y personal del salario y de las prestaciones económicas que los trabajadores privados debían recibir de sus patronos, daba el concepto de salario y definía lo que debía entenderse por prestaciones sociales.

El 11 de agosto de 1961, por decreto publicado en el diario oficial de la misma fecha, se extienden los beneficios de la Ley de Protección del Salario, a los empleados o trabajadores al servicio del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-Autónomas y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

El 22 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo, por decreto legislativo No. 241, publicado en el diario oficial No. 22, tomo 198, de fecha primero de febrero del año citado y entró en vigencia el 4 de marzo de

1963, en donde se recopilaban todas aquellas leyes referentes a la materia. Dicho Código de Trabajo regulaba las disposiciones referente a la relación entre patrono y trabajador entre las cuales podemos mencionar las siguientes: derecho individual del trabajo, el cual consistía sobre el régimen del contrato de trabajo, contratos y regímenes especiales de trabajo (aprendices, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo agropecuario, trabajo de las mujeres y de los menores) salario y jornada de trabajo. También aparte del derecho individual del trabajo también regulaba el derecho colectivo del trabajo, el cual incluye disposiciones sobre los sindicatos, convenios colectivos, reglamentos internos de trabajo. También no dejó atrás la figura de previsión y seguridad social el cual regulaba las prestaciones a cargo del empleador (enfermedad, maternidad y muerte del trabajador). Incluye también un título sobre seguridad e higiene del trabajo (riesgos y enfermedades profesionales, tabla de evaluación de incapacidades). Otras de las partes importantes que se regulaba era la parte procesal en la que incluye un título sobre los conflictos colectivos.

La estructura del segundo Código de Trabajo de 1972, fue diseñado coincidiendo con las exposiciones del Derecho Laboral, colocando después de las disposiciones generales, lo concerniente al Derecho Colectivo del Trabajo, a la previsión Social y a la seguridad social, al derecho del trabajo y disposiciones afines. La legislación existente hasta ese momento histórico, como protección del salario del trabajador, está fundamentada en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948<sup>40</sup>; Y es así que en el

---

<sup>40</sup> Carta internacional americana de garantías sociales de 1948, (Río de Janeiro, Brasil, 1947), Salario Art. 8 “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.”

Código de Trabajo, el salario básico se encuentra regulado en los Artículos, 140 al 143. Las legislaciones y la doctrina adoptan diferentes criterios para la clasificación del salario; algunos se basan en la forma de pago, en criterios más elaborados y basados en la historia del Derecho del Trabajo, o en la influencia de las diferentes corrientes ideológicas-económicas, han tenido en éste último. A pesar de ello, dentro de cada sistema jurídico son necesarias y fundamentales para la buena convivencia de los individuos.

Según Guillermo Cabanellas, *“el salario debe clasificarse”*<sup>41</sup> de la manera siguiente:

- a) Por la forma de retribuir el Servicio: por tiempo, a destajo, por tareas,
- b) Por la Naturaleza de la Retribución en dinero, en especie y mixto;
- c) En cuanto a la forma de Percepción: jornal o diario, quincenal, mensual e incluso anual.
- d) Por el origen determinante: Convencional, legal y judicial.
- e) Por la Naturaleza de los beneficios en dinero, en utilidades, mixto;
- f) Por el modo de integrarse: Comisiones, propinas, salario con premios;
- g) Por la manera de ser fijados: Máximo, familiar, mínimo, entre más clases.

En el Código de Trabajo salvadoreño se estipulan los tipos de salario, en el Art. 126 y siguientes, donde las principales formas de estipulación de salarios son: 1) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo; b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido; c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o

---

<sup>41</sup> Cabanellas, Compendio Derecho laboral, 755.

trabajo realizado durante la jornada de trabajo; ch) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea; d) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3ª del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada.

El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda; y e) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

Anteriormente se hizo mención de dos tipos de salario el primero de ellos que es el salario básico y el salario mínimo, que no se debe confundir con el primero, para mayor aclaración se dará una breve definición de cada uno:

1. Salario básico: Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud del contrato de trabajo, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por

la prestación de sus servicios. establecido en los Arts.119, 140-143 del Código de Trabajo.

2. Salario mínimo: Es la remuneración mínima establecida por decreto, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Dicha figura se encuentra reconocida desde el Art.144 al Art. 159 del Código de Trabajo.

A continuación se hará referencia a la aparición en la historia de la figura del salario mínimo:

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley promulgada en el Estado de Victoria en 1896. En El Salvador se encuentra regulado en el decreto ejecutivo Numero 56 relativo a tarifa de salarios mínimos para los trabajadores del comercio y servicios, industria, maquila textil y confección<sup>42</sup>.

En el país, el salario mínimo debería ser capaz de cubrir suficientemente las necesidades básicas del hogar, en el orden material, el cual se fijará periódicamente y dependerá sobre todo al costo de la vida, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de Producción y otros criterios similares. En cuanto al costo de la vida deberá considerarse los gastos ordinarios en la alimentación, vestuario, educación, salud, de conformidad a lo que establece los Artículos 144, 145, 147 y 148 del Código de Trabajo de El Salvador.

En lo que respecta a su estimación el ente competente de dicha figura es el Consejo Nacional de Salario Mínimo y procederá a fijar la tarifa de los

---

<sup>42</sup> Diario Oficial (El Salvador, Imprenta Nacional de El Salvador, n° 85, tomo 391, del seis de mayo de 2011).

salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Artículo 145 CT, tomando en cuenta la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica. Luego elabora el correspondiente proyecto de decreto y lo somete a la aprobación del Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

#### 4.2. Monto máximo a pagar por prestación económica

Al determinar en el subtema anterior la diferencia entre el salario básico, (Arts. 119, 140 al 143 del Código de Trabajo de El Salvador) y salario mínimo (Regulado en los Arts. 144 y 159 del mismo cuerpo legal), se proseguirá a determinar el monto máximo a pagar por prestación económica a los trabajadores que decidan accionar su derecho a la renuncia voluntaria.

Es conveniente mencionar que el salario mínimo legal vigente, diario y mensual de El Salvador en la actualidad, varía según el área de trabajo, por lo que el salario mínimo en El Salvador del año 2017 diario y mensual se encuentra de la siguiente manera:

COMERCIO Y SERVICIOS, INDUSTRIA E INGENIOS AZUCAREROS			
	COMERCIO Y SERVICIOS	 POR DÍA	\$ 10.00
		 POR HORA	\$ 1.25
		 (*)POR MES	\$ 300.00
	INDUSTRIA	 POR DÍA	\$ 10.00
		 POR HORA	\$ 1.25
		 (*)POR MES	\$ 300.00
	INGENIOS AZUCAREROS	 POR DÍA	\$ 10.00
		 POR HORA	\$ 1.25
		 (*)POR MES	\$ 300.00
MAQUILA TEXTIL Y CONFECCIÓN			
	MAQUILA TEXTIL Y CONFECCIÓN	 POR DÍA	\$ 9.84
		 (*)POR MES	\$ 295.20
TRABAJADORES AGROPECUARIOS, RECOLECCIÓN DE CAFÉ Y ALGODÓN Y BENEFICIO DE ALGODÓN			
	TRABAJADORES AGROPECUARIOS	 POR DÍA	\$ 6.67
		 POR HORA	\$ 0.834
		 (*)POR MES	\$ 200.10
	RECOLECCIÓN DE CAFÉ	 POR DÍA	\$ 6.67
		 POR HORA	\$ 0.834
		 (*)POR MES	\$ 200.10
		 POR ARROBA	\$ 1.334
	RECOLECCIÓN DE ALGODÓN	 POR DÍA	\$ 6.67
		 POR HORA	\$ 0.834
	BENEFICIO DE ALGODÓN	 (*)POR MES	\$ 200.10
		 POR LIBRA	\$ 0.067
		 POR DÍA	\$ 6.67
	RECOLECCIÓN DE CAÑA Y BENEFICIOS DE CAFÉ	 POR DÍA	\$ 7.47
		 POR HORA	\$ 0.934
		 (*)POR MES	\$ 224.10
		 POR TONELADA	\$ 3.71
	BENEFICIO DE CAFÉ	 POR DÍA	\$ 7.47
		 POR HORA	\$ 0.934
		 (*)POR MES	\$ 224.10

FUENTE: CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO

(\*) MES COMERCIAL (30 DIAS)

**MTPS**  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ahora bien, con respecto al monto máximo a pagar por prestación económica, es imperativo hacer referencia al Art. 8 de la LRPERV, el cual literalmente se lee: *“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.”*

Con lo anterior, es preciso referirse específicamente a la parte segunda del inciso primero y segundo del artículo anteriormente mencionado, donde básicamente se determina que los trabajadores recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio, y posteriormente en el inciso segundo se menciona que ningún salario será mayor a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.

Actualmente el salario mínimo correspondiente al sector de comercio y servicios para el 2017 es de \$300, por lo que el salario mínimo diario legal vigente es de \$10 y el doble es de \$20.

De lo anterior, se puede poner como ejemplo un trabajador del sector comercio y servicios que ha trabajado durante tres años para un mismo patrono y que en virtud de su contrato el trabajador gane un salario básico de

\$300, el cual coincide con el salario mínimo legal vigente, al momento de su renuncia se le calculará la prestación económica por renuncia voluntaria de la siguiente manera:

Si un trabajador gana \$10 por día (salario mínimo diario legal vigente), se multiplicará por 15 días (que es el número de días que expresa la ley a tomar en cuenta por año de servicio), resultando así la cantidad de \$150 (prestación económica por cada año trabajado). Teniendo que multiplicar nuevamente ésta cantidad por 3 (años trabajados), de lo cual resultará la cantidad de \$450 como prestación económica por renuncia voluntaria.

La ecuación matemática se expresaría así:

$$\$10 \times 15 \text{ días} = \$150$$

$$\$150 \times 3 \text{ años} = \$450$$

La respuesta es \$450 como prestación económica por renuncia voluntaria.

Sin embargo, no se puede afirmar que la cantidad determinada en el ejemplo anterior sea una retribución justa para el duro trabajo del empleado durante tres años de servicio, sin embargo, puede ser visto como una retribución simbólica.

#### **4.3. Trabajadores que devengan un salario mayor a lo establecido en la LRPERV**

En la realidad salvadoreña, muy pocos de los trabajadores pueden devengar un salario básico que supere dos veces el salario mínimo legal vigente, de \$300 mensuales.

Ahora bien, el trabajador que gane el salario mínimo, aparentemente no se ve tan afectado con el monto de la prestación económica que se le dará, ya que su salario no sobrepasa el techo de la cantidad prevista para la

prestación económica, lo cual será demostrado con el caso práctico que se describirá posteriormente. Diferente se da en el caso de aquel trabajador que goza de un salario básico superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente, porque al momento de la renuncia no recibirá el equivalente a quince días con base a su salario mensual, sino que su remuneración tendrá como techo máximo dos veces el salario mínimo diario legal vigente por año de servicio, es decir, que la remuneración por año trabajado no pueda excederse del salario mínimo vigente para cada sector, y de ésta forma es que la LRPERV, ha puesto un máximo sobre el pago de la remuneración por renuncia voluntaria. Observándose claramente que es injusta la cantidad a recibir, pues no se brinda un cálculo justo y proporcional al salario que efectivamente ganaban, beneficiando con esto al empleador.

Para plantear un ejemplo de esto, en el caso de un trabajador del sector comercio, con 3 años de servicio que gana un monto de \$1,000 de salario básico mensual, su salario básico diario es de \$33.33, por lo tanto excede los \$20 correspondiente a dos veces el salario mínimo diario legal vigente, lo que significaría que el monto de la prestación por renuncia voluntaria se calcularía de la siguiente manera:

Si el trabajador gana diariamente \$33.33, pero, por sobrepasar el monto máximo que regula la LRPERV, sólo se tomará en cuenta \$20 (dos veces el salario mínimo diario legal) multiplicado por 15 ( que son los días que establece la ley que serán remunerados por cada año de servicio), resultando de esto \$300 (Prestación económica por cada año trabajado); multiplicándose el resultado anterior por 3 (que son los años laborados), dando la cantidad de \$900 por prestación económica por renuncia voluntaria.

La ecuación matemática se expresaría de la siguiente forma:

$$\$20 \times 15 \text{ días} = \$300$$

\$300 x 3 años = \$900

La respuesta es \$900 como prestación económica por renuncia voluntaria del caso anterior.

Lo anterior significa que los quince días de salario básico por cada año de servicio, sólo aplica a aquellos trabajadores permanentes, que en virtud de su contrato de trabajo, ganan un salario de los cuales sus 15 días no sobrepasen el límite del salario mínimo vigente para cada sector.

Cabe señalar que existe controversia porque el Art. 8 Inc. 1° de la LRPERV, establece que la prestación será fijada en relación al salario básico de quince días, y en su Inc. 2° que ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente.

Se encuentra además, un vacío legal con respecto a la falta de determinación de un monto mínimo a pagar como prestación económica por renuncia voluntaria, regulándose solamente el monto máximo del salario diario que será utilizado para realizar el cálculo de la prestación económica.

#### **4.4. Plazo en que debe hacerse efectivo el pago**

Al hacer efectiva la renuncia voluntaria, cumpliendo con todos los requisitos establecidos en la LRPERV, el empleador o patrono está en la obligación de pagar al trabajador la prestación económica por renuncia voluntaria.

En ese sentido, el legislador para no dejar al libre albedrío de los patronos, el momento de hacer efectivo el pago de la prestación económica, estableció en el Art. 8 Inc. 3° de la LRPERV, lo siguiente: *“Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.”* Por lo que al finalizar la

relación laboral por medio de la renuncia voluntaria, el empleador o patrono está en la obligación de hacer efectivo el pago al trabajador, dentro de los quince días siguientes. Ahora bien, al encontrarse el empleador dentro del supuesto del Art. 13 de la LRPERV, referente a la multiplicidad de renunciaciones, el patrono podrá diferir el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria, hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador, siempre y cuando el pago diferido sea autorizado mediante resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De lo anterior, se advierte que el empleador o patrono está obligado a hacer efectivo el pago de la prestación económica dentro del plazo de los quince días siguientes en que el trabajador hizo efectiva su renuncia, pudiendo diferir el pago hasta en doce meses -dependiendo de la capacidad de pago del mismo-, al verse en el caso de múltiples renunciaciones dentro de su empresa, haciendo pagos mensuales hasta pagar en su totalidad, la prestación económica por renuncia voluntaria.

#### **4.5. Caso práctico**

##### **Caso 1**

Jorge Navarrete ingresó a laborar el día siete de octubre de dos mil doce para y a los órdenes de la empresa Pichinte Sociedad Anónima de Capital Variable, con un salario mensual de trescientos dólares de los Estados Unidos de América (\$300), exactos. Pero es el caso que Jorge decide renunciar voluntariamente a su trabajo, cumpliendo con los requisitos establecidos en la LRPERV, presentando su renuncia la cual será efectiva a partir del día tres de noviembre de dos mil quince.

¿A cuánto asciende la cantidad a recibir en concepto de prestación económica y acciones accesorias?

Fecha de Ingreso: 7-Octubre-2012

Salario mensual: \$300

Salario Diario: \$10

Fecha renuncia efectiva: 3-Noviembre-2015

Jorge laboró 3 años y 28 días

Cálculo Prestación Económica Art. 8 LRPERV

$\$10 \times 15 \text{ días} \times 3 \text{ años} = \$450$  (Prestación económica).

$\$10 \times 15 \text{ días} \div 365 \text{ días} \times 28 \text{ días} = \$11.50$  (Prestación económica proporcional).

$\$450 + \$11.50 = \$461.50$

Cálculo Vacación proporcional Art. 9 LRPERV y Art. 177 y siguientes CT

$\$10 \times 15 \text{ días} = \$150 \times 0.3 = \$45$  (30%)

$\$150 + \$45$  (30%) = \$195 (vacación completa)

$4.5 \text{ días} \times \$10 = \$45$  (30%)

El 30% que establece el Art. 177 del Código de Trabajo, equivale al salario básico diario de cuatro días y medio (4.5), en ese sentido al sumar los quince días (15) que establece el mismo artículo, más los cuatro días y medio (4.5), resultan 19.5 días.

$19.5 \text{ días} \times \$10 \div 365 \text{ días} \times 28 \text{ días} = \$14.95$

Cálculo aguinaldo proporcional Art. 9 LRPERV y Art. 196 y siguientes CT.

Del día 12 de diciembre de 2014 al día 3 de noviembre de 2015 Jorge laboró 327 días.

El Art. 198 CT establece: "La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

- 1) Para quien tuviere un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;

- 2) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días;
- 3) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días”.
- 4) En el presente caso el trabajador Jorge Navarrete, laboró 3 años y 28 días, por lo que le es aplicable el Ord. 2° del citado artículo, es decir 19 días.

19 días (Art. 198 Ord. 2°) x \$10 ÷ 365 días x 327 días = \$170.21

En ese sentido Jorge Navarrete recibirá en concepto de prestación económica y acciones accesorias la cantidad de seiscientos cuarenta y seis dólares con sesenta y seis centavos de dólar de los estados unidos de américa (\$646.66).

## **CASO 2**

Roberto Bolívar ingresó a laborar el día siete de octubre de dos mil siete para y a los órdenes de la sociedad fesues, sociedad anónima de capital variable, con un salario mensual de quinientos setenta y seis dólares de los Estados Unidos de América (\$950), exactos. Pero es el caso que Roberto decide renunciar voluntariamente a su trabajo, cumpliendo con los requisitos establecidos en la LRPERV, presentando su renuncia la cual será efectiva a partir del día siete de marzo de dos mil dieciséis.

¿A cuánto asciende la cantidad a recibir en concepto de prestación económica y acciones accesorias?

Fecha de Ingreso: 7-Octubre-2007

Salario mensual: \$950

Salario Diario: \$31.66

Fecha renuncia efectiva: 7-Marzo-2016

Salario diario mínimo legal: \$20 x 2 = \$20

Roberto laboró 8 años y 153 días

Cálculo prestación económica Art. 8 LRPERV.

$\$20 \times 15 \text{ días} \times 8 \text{ años} = \$2,400$  (Prestación económica).

$\$20 \times 15 \text{ días} \div 365 \text{ días} \times 153 \text{ días} = \$125.75$  (Prestación económica proporcional).

$\$2,400 + \$125.75 = \$2,525.75$

Cálculo vacación proporcional Art. 9 LRPERV. y Art. 177 y siguientes CT.

$\$31.66 \times 15 \text{ días} = \$474.9 \times 0.3 = \$142.47$  (30%)

$\$474.9 + \$142.47$  (30%) = \$617.37 (vacación completa)

$4.5 \text{ días} \times \$31.66 = \$142.47$  (30%)

El 30% que establece el Art. 177 del Código de Trabajo, equivale al salario básico diario de cuatro días y medio (4.5), en ese sentido al sumar los quince días (15) que establece el mismo artículo, más los cuatro días y medio (4.5), resultan 19.5 días.

$19.5 \text{ días} \times \$31.66 \div 365 \text{ días} \times 153 \text{ días} = \$258.78$

Calculo aguinaldo proporcional Art. 9 LRPERV y Art. 196 y siguientes CT

Del día 12 de diciembre de 2015 al día 7 de marzo de 2016 Roberto laboró 87 días.

El Art. 198 CT, establece: "La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será: 1) Para quien tuviere un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días; 2) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años

de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días; 3) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días”.

En el presente caso el trabajador Roberto Bolívar, laboró 8 años y 153 días, por lo que le es aplicable el Ord. 2° del citado artículo, es decir 19 días.

19 días (Art. 198 Ord. 2°) x \$31.66 ÷ 365 días x 87 días = \$143.38.

En ese sentido Roberto Bolívar recibirá en concepto de prestación económica y acciones accesorias la cantidad de dos mil novecientos veintisiete dólares con noventa y un centavos de dólar de los estados unidos de américa (\$2,927.91).

## **CAPITULO V**

### **PROCESO JUDICIAL**

El propósito del presente capítulo es abordar el proceso judicial mediante el cual se reclamará la prestación económica; se expone también la supletoriedad del Código de trabajo y el Código procesal civil y mercantil respecto a las situaciones no previstas en la LRPERV. Finalmente se desarrolla la problemática de la prestación a reclamar, si la establecida en la ley secundaria o en la Cn.

#### **5.1. Tipo de proceso**

En El Salvador existe de manera especial, la jurisdicción de lo laboral, para atender los conflictos que se susciten en torno a este ámbito del trabajo. Dentro de ella, la competencia en razón de la materia está determinada para las controversias que se den en las relaciones laborales entre patronos y trabajadores del sector privado y las que surjan entre el Estado, los Municipios, las Instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas y sus trabajadores. Art. 2 CT.

Asimismo, para la competencia *ratione materiae*<sup>43</sup> –específicamente la que está relacionada con las relaciones laborales del sector privado– se limita, según la ley, a conocer las acciones, excepciones y recursos que se ejercitan en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de carácter jurídico, que se susciten con base a las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. (Art. 369 CT)<sup>44</sup>. Expuesto lo anterior, es importante acotar que después que el trabajador se avoca al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, agotando correctamente el

---

<sup>43</sup> Cabanellas, Diccionario jurídico elemental, 40. La definición de *Ratione materiae* proporcionada es: “Loe, lat. Por razón de la materia”.

<sup>44</sup> Francisco Chicas, “Manual de derechos laborales”, (San Salvador, El Salvador: PACT, 2011), 85.

procedimiento y no encontrándose con la seguridad jurídica de que recibirá conforme a la ley pertinente su remuneración económica, el siguiente paso es iniciar un Juicio Individual Ordinario de Trabajo en contra de su patrono, naciendo esta acción del Art. 15 de la LRPERV, conforme a las reglas establecidas en el CT.

En ese sentido es pertinente describir de forma breve, pero precisa en que consiste el Juicio Individual Ordinario de Trabajo en el sistema laboral salvadoreño; el cual se detalla a continuación:

### **5.1.1. Juicio Individual Ordinario de Trabajo**

En este tipo de procedimiento, la legitimación procesal activa se reconoce a favor de cualquier persona mayor de dieciocho años, quien puede comparecer por sí o por medio de otra que lo represente, Art. 374 CT, de esta manera, pueden comparecer por otro:

- a) Los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades;
- b) Los representantes judiciales y extrajudiciales de los sindicatos;
- c) Los abogados y procuradores judiciales;
- d) Los estudiantes de Ciencias Jurídicas que hayan cursado las materias laborales; y,
- e) El Procurador General de la República y sus delegados.

Para el caso en especial de la persona trabajadora menor de dieciocho y mayor de doce años, tendrá que comparecer por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República o sus auxiliares. Este último estará obligado a representarlo, con el sólo requerimiento del o la menor o de cualquier persona, así lo dispone el Art. 376 CT.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Chicas, "Manual derechos laborales", 86

Las demandas en las que el valor total de lo reclamado excediere de doscientos colones o su equivalente en dólares (\$22.86) o fuere de valor indeterminado, deberá ser ventilada mediante un juicio ordinario de trabajo, esto según el Art. 378 CT.

En base al Art. 379 CT, la demanda puede ser planteada de forma verbal o escrita, exceptuando a las demandas presentadas ante uno de los cinco Tribunales laborales de la ciudad de San Salvador, donde a partir de la creación de la Secretaria Receptora y Distribuidora de Demandas, únicamente se reciben en forma escrita.

Francisco Chicas, en su Manual de Derechos Laborales, describe que la demanda para que sea admitida debe cumplir con ciertos requisitos formales que son establecidos en el Art. 379 CT:

- 1) Designación del juez ante quien se interpone
- 2) Nombre del actor y su edad, estado familiar<sup>46</sup> (Art. 186 inc. 1° Código de Familia), nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.
- 3) Establecer el lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo precisando su dirección en cuanto fuere posible, determinando el motivo por el cual se originó el conflicto, salario ordinario mensual devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha de iniciación de la relación laboral.
- 4) Relación de los hechos.
- 5) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.

---

<sup>46</sup> El cual antes de la entrada en vigencia del Código de Familia de El Salvador, se conocía como Estado Civil.

- 6) Peticiones en términos precisos.
- 7) Lugar y fecha; y
- 8) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

Cabe mencionar que la demanda debe ser presentada con copias suficientes para el o los demandados.

En caso que no se haya atendido a todos los requisitos necesarios para la presentación de la demanda, relacionados en los párrafos anteriores, el juez deberá ordenar a la parte actora, es decir, al trabajador o su representante, que subsane las omisiones, puntualizándolas como estime necesario, otorgándole un plazo de tres días para ello (Art. 381 CT).

Es preciso aclarar que el cómputo de los plazos en que no se exprese si son días corridos o hábiles, se tomarán como días hábiles en base a la sentencia de recurso de Casación 175-CAL-2014 emitida por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia a las diez horas diez minutos del día treinta de marzo de dos mil dieciséis, de la cual refiriéndose al cómputo de plazos expresa:

*“...4) Tratándose del Art. 396 inc. 2° de Código de Trabajo, que se refiere a los días de término probatorio, y dado que no existe norma expresa que determine cómo debe de computarse el plazo de los ocho días a que hace referencia el precepto, este Tribunal determina que debe aplicarse supletoriamente el Art. 145 inc. 2° del Código Procesal Civil y Mercantil, de tal manera, para el cómputo de plazo a que se refiere el inciso segundo del art. 396 del Código de Trabajo, sólo deben contabilizarse los días hábiles”.*

Interpuesta la demanda el juicio se impulsará de oficio. La demanda puede ser modificada o ampliada por una tan sola vez y deberá realizarse hasta antes de la hora de la audiencia conciliatoria, en este caso se deberá reprogramar esta audiencia Art. 383 CT.<sup>47</sup>

Una vez admitida, el juez citará a las partes a conciliación y dicha citación tendrá la calidad de emplazamiento.

Según el Art. 20 de la Ley Orgánica Judicial, *“la jurisdicción Laboral estará a cargo de ocho Juzgados de los Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel. Los Juzgados con jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no haya Juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo que determine la ley”*.

La Asamblea Legislativa mediante decreto número 249, de fecha 16 de febrero de 2004, modificó la competencia del Juzgado Quinto de lo Civil, transformándose en Juzgado Quinto de lo Laboral, por lo que en la ciudad de San Salvador, existen cinco juzgados con competencia en materia Laboral.

Ahora bien, el juez será competente sólo si: a) dicho lugar sea el domicilio del demandado; b) Que las actividades laborales del demandante se estén desempeñando o se hubiesen desempeñado en esa circunscripción territorial Art. 371 CT. Por supuesto, dejando claro que al haber varios jueces competentes, se conocerá a prevención, esto según art. 372 CT. Los trabajadores contarán con la Procuraduría General de la República para que sus casos sean llevados antes los tribunales pertinentes, la cual cuenta con

---

<sup>47</sup> Chicas, “Manual derechos laborales”, 87.

una Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, donde se brinda representación legal de forma gratuita.

El trabajador podrá ejercer su derecho de exigir indemnización por despido injusto en el caso que el patrono se negare a pagar la correspondiente prestación económica, con base al Art. 38 Ord. 12 Cn., y Art. 52 CT, mediante la aplicación supletoria del juicio individual ordinario de trabajo establecido en el Código de Trabajo, de conformidad al Art. 15 de la LRPERV.

#### **5.1.1.1. Citación y emplazamiento**

La citación para que se realice la conciliación tiene la calidad de emplazamiento, dejando abierto el derecho para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a continuar con el juicio y por ello debe darse al menos tres días antes de la fecha para la audiencia de conciliación. (Art. 385 y 386 CT).

#### **5.1.1.2. Audiencia conciliatoria**

La audiencia conciliatoria se encuentra regulada en el Art. 388 CT dejando constancia que *“la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos de los trabajadores en las leyes...”* Art. 389 CT.

Si el patrono no asiste a la audiencia conciliatoria sin justa causa o, si asistiendo se limita a manifestar que no se encuentra dispuesto a conciliar, se considerarán como ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputan en la demanda.

En juicios por despido injusto también se considerarán como ciertas las acciones u omisiones que en la demanda se atribuyen al patrono si éste se

limita a negar el despido o se niega al reinstalo que el trabajador le solicite, o que con anuencia de éste, le proponga el juez. Para que todo lo anterior tenga lugar, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo Art. 414 CT.

Sin embargo la aplicación de la presunción contenida en la disposición legal citada en el párrafo anterior, no tendrá lugar cuando el trabajador no compareciere a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual este de acuerdo el empleador.

Todo arreglo conciliatorio tiene fuerza ejecutiva, o sea, que producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir de la misma manera que estas.

La audiencia conciliatoria se celebrará de la siguiente forma: 1) el juez leerá en voz alta la demanda, 2) el juez actuará como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate cuando el juez lo considere oportuno, 3) el juez hará un resumen objetivo del caso haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto de forma amigable y serán invitados a proponer un arreglo.

Así como la conciliación puede darse de forma total o parcial, también puede darse la situación de que las partes no lleguen a un arreglo en concreto.

Si la conciliación es total se dará por terminado el proceso y se procede a firmar el acta de audiencia conciliatoria; pero si la conciliación se da de

manera parcial, se procederá a levantar el acta de audiencia conciliatoria, dejando constancia del arreglo parcial y siguiéndose el proceso solo por los puntos en desacuerdo en los que no convinieron las partes; y sino hubiere conciliación, se continuará con el proceso.

#### **5.1.1.3. Contestación de la demanda.**

La contestación de la demanda deberá hacerse en el mismo día de la audiencia de conciliación o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, según el Art. 392 CT. En este caso es necesario tomar en cuenta que si en audiencia conciliatoria se llegó a un acuerdo parcial; la contestación de la demanda versará sobre aquellos puntos pendientes<sup>48</sup>.

En caso de que no se haya logrado avenimiento en la audiencia conciliatoria se ha de contestar la demanda en todos sus puntos.

Si el demandado no contesta la demanda en el plazo antes señalado, será declarado rebelde y se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo Art. 392 CT. Esto no será aplicable cuando el demandado hubiera tenido justo impedimento para contestar, por lo que podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía se reciba prueba sobre dicho impedimento, para lo que se deberá abrir un incidente por dos días<sup>49</sup>.

Si el juicio fuere de mero derecho sólo se disputa la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, pues los hechos están justificados con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por consentimiento de las partes, se procederá a dictar sentencia con sólo contestarse la demanda Art. 396 CT. Si el juicio fuere de hecho, según Francisco Chicas en su Manual de

---

<sup>48</sup> Chicas, "Manual derechos laborales", 89.

<sup>49</sup> Ibíd, 90.

Derechos Laborales menciona que se seguirán las siguientes fases, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado:

La apertura a pruebas se hará durante el término de ocho días.

#### **5.1.1.4. Clases de pruebas**

- a) Confesión: según el Código de Trabajo es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho y puede ser judicial, extrajudicial escrita, simple, calificada o compleja conexas o indivisibles, no conexas o divisibles.

La confesión judicial es aquella que se realiza frente al juez competente en el proceso; mientras que la extrajudicial es aquella que se realiza de forma escrita fuera de la sede jurisdiccional.

Así las cosas, la confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte sin modificación ni agregación alguna y hace plena prueba en el proceso laboral (Art. 400 Inc. 2° CT).

La confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido que lleva una modificación que altera su naturaleza jurídica (Art. 400 Inc. 3° CT).

La confesión compleja, conexas o indivisibles, se da cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos. Este tipo de confesión hace plena prueba (Art. 400 Inc. 4° CT).

Confesión compleja, no conexas o divisibles, existe cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otros u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia. (Art.

400 Inc. 5° CT). En este caso solo hacen plena prueba aquellos hechos que perjudiquen al confesante.

- b) Instrumental: documentos privados (autenticados o no autenticados), documentos públicos y exhibición de planillas.
- c) Peritos.
- d) Testigos: en este caso, no podrá solicitarse el examen de testigos en los dos últimos días del plazo probatorio.

El juez podrá de oficio practicar u ordenar cualquier examen de prueba, en cualquier momento antes de la sentencia.<sup>50</sup>

#### **5.1.1.5. Auto de cierre**

Deberá realizarse, (vencido el término probatorio) después de que las partes hayan vertido toda la prueba, y consiste en que el juez determina con tres días de anticipación, hora y fecha para declarar el cierre del proceso, Art. 416 del CT. En este momento ninguna de las partes podrá presentar prueba, salvo, que se trate de prueba complementaria solicitada por el juez, todo para fallar con mayor acierto<sup>51</sup>.

#### **5.1.1.6. Sentencia**

Con el proceso cerrado se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes, Art. 416 del CT. Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, comprendiendo aquellos derechos irrenunciables del trabajador y estar debidamente fundamentadas; observando las normativas contenidas en las

---

<sup>50</sup> Chicas, "Manual derechos laborales", 90- 91.

<sup>51</sup> Ibíd. 91.



El Código de Trabajo se vuelve fundamental a la hora de llevar a cabo un Juicio Ordinario de Trabajo, teniendo el trabajador que agotar las instancias en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con respecto a la denegatoria del pago de su compensación económica por el tiempo de servicio a su patrono; esto se vuelve desde que la pretensión a reclamar deja de ser el pago de una prestación económica y se convierte en indemnización por despido injusto (abordándose dicho tema en el apartado siguiente de la presente investigación).

El Código de Trabajo establece las fases del Juicio Ordinario de Trabajo, pero lo que en él no se llegare a regular, se aplicarán supletoriamente los preceptos del Código Procesal Civil y Mercantil el cual vino a derogar el Código de Procedimientos Civiles en base al Art. 602 CT, que expresa *“En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene”*, en concordancia con el Art. 20 CPCM.

Una de las innovaciones que se evidencian del aprobado CPCM, es la numeración no taxativa aunque sí bastante ilustrativa y completa de los principios que informan el proceso. Cada uno de ellos dispone de su contenido esencial y resultan especialmente relevantes durante la sustanciación de un proceso, independientemente de que se trate de aquellos regidos exclusivamente por audiencias, o de aquellos que tiene un formato procedimental sujeto a un desarrollo diverso, como ocurre en la justicia laboral.

En general, el proceso laboral se estructura en función de unos principios inspiradores comunes al resto de procesos del ordenamiento jurídico: audiencia (también denominado de defensa y contradicción), igualdad de

armas, buena fe procesal, publicidad, intermediación, oralidad, concentración, supletoriedad, etc. Claro está que habrán unos más pertinentes que otros aplicables al derecho laboral, dada la especialidad de éste; sin embargo, los que aparentemente tienen menor incidencia no por ello dejan de ser importantes.<sup>52</sup> Ahora bien, es pertinente hacer referencia especialmente al principio de supletoriedad, del cual debe decirse que el artículo 602 del CT, más que colocar una puerta, una luz a las obscuridades o vacíos legales que pueda encontrar el Juez de Trabajo para acceder al derecho procesal común, también constituye la posibilidad de aplicar supletoriamente los principios que el derecho procesal del trabajo salvadoreño reconoce y recoge en las disposiciones legales del libro cuarto. En ese orden de ideas, el Juez de trabajo no tiene pretexto alguno para dejar de aplicar el in dubio pro operario, la reversión de la carga de la prueba, el principio saneador, la oficiosidad, etc.; todos con la respectiva vinculación propia de la naturaleza del proceso laboral.<sup>53</sup>

### **5.3. Pretensión a reclamar.**

Uno de los temas que genera duda en el objeto de estudio es sobre que pretensión reclamará el trabajador en el caso de que no sea aceptada su renuncia, la pretensión de prestación económica que establece en la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en su Art. 15, o la pretensión de indemnización por despido injusto establecida por la Constitución de la Republica y Código de Trabajo.

El Art. 15 de la LRPERV, determina: *“La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria*

---

<sup>52</sup> Manuel Bellido Aspas, Julio Alfredo Rivas Hernández y Guillermo Alexander Parada Gámez, “El Derecho Procesal Laboral Salvadoreño y el Nuevo Derecho Procesal Civil Y Mercantil. Una Propuesta Hermenéutica”, (Módulo III, Programa Regional USAID, Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR, El Salvador, 2014), 21

<sup>53</sup> *Ibíd*, 41.

*regulada en esta ley, se tramitará en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.”* Es importante aclarar que la renuncia voluntaria es un derecho del trabajador, el cual obtendrá al cumplir todos los requisitos establecidos en la LRPERV, la prestación económica que gozará el trabajador será de 15 días de salario por año de servicio, lo cual lo encontramos regulado en el Art. 8 de la LRPERV, éste derecho puede sufrir una mutación cuando el patrono se negare a pagarla; es ahí que el derecho se convierte en sanción y se tendrá una presunción legal de despido injusto la cual se tramitará en proceso de juicio ordinario, exigiendo por la tanto la pretensión de indemnización por despido injusto acorde a lo establecido en la Cn., y el Código de Trabajo.

Para efectos de aclaración: la pretensión a reclamar por parte del trabajador será la de la prestación económica por renuncia voluntaria la que es equivalente a 15 días de salario por año de servicio, pero en caso de que el patrono se negare a pagar dicha pretensión esta se convierte en sanción, es hasta entonces que la pretensión a reclamar en el proceso judicial, ya no será la prestación económica que regula la LRPERV, sino que será la pretensión de indemnización por despido injusto acorde a lo establecido en la Cn. y el Código de Trabajo.

### **5.3.1. Contradicciones o falencias en la LRPERV**

Después de tres décadas de retraso para la aprobación de la LRPERV, la cual beneficiaría a todas aquellas personas que trabajan ya sea en empresa privada, empresa pública y municipalidades, pero en la presente investigación solo se hace énfasis en la empresa privada por ser esta el objeto de estudio; pero es necesario aclarar que la regulación de dicha prestación antes mencionada, está dotada de un alto grado de complejidad, ya que dicha ley no debe de desmejorar la calidad prestacional de la que los

trabajadores estén gozando. Como contraparte a esto, tras la investigación de campo realizada, se concluyó que dicha ley secundaria a pesar de que en su lectura íntegra parezca clara, no es así, ya que a la hora de su ejecución se presentan ciertas contradicciones o falencias, las cuales son las siguientes:

La primera de ellas es la que se establece en el Artículo 2, de la LRPERV, el cual literalmente dice: *“para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, será una obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia.....”*.

El artículo regula la figura del preaviso, el cual se presenta con antelación de 15 o 30 días dependiendo el caso, es comprensible dicho plazo, ya que este le permite así al patrono poder buscar un reemplazo para cubrir dicha vacante y también así para poder prepararse con el pago de dicha prestación, pero en ese lapso que establece la ley para presentar dicho preaviso dependiendo el caso, el trabajador tiene la obligación de seguir prestando sus servicios con la misma calidad y esfuerzo, y por lo tanto también el patrono deberá seguir tratando de igual forma al empleado y no menoscabando su integridad física o profesional(laboral), pero en caso de que el patrono no respete dicha situación; es decir que el patrono trate de una manera distinta al trabajador que presente dicho preaviso (entendiéndose por manera distinta a algún tipo de maltrato o explotación hacia su integridad física o moral), ante dicha situación la LRPERV, no regula que deberá hacer el trabajador o ante quien ampararse.

La segunda contradicción o falencia encontrada es sobre la pretensión a reclamar, la cual se encuentra regulada en el artículo 8 de LRPERV, el cual dice “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”, dicho artículo antes mencionado tiene dos claras contradicciones:

La primera de ellas se encuentra en su mismo cuerpo normativo, en el Artículo 8 antes mencionado se establece que los trabajadores recibirán una prestación económica equivalente a 15 días de salario básico por año de servicio, pero en el caso que el patrono se niegue a pagar la prestación económica-; dicho precepto legal se contradice con el Art. 3 inc. 2° de la misma ley, donde se establece que la negativa del patrono a pagar la prestación económica constituye presunción legal de despido injusto, de lo cual se advierte que el trabajador debería recibir un pago de 30 días de salario por año de servicio en concepto de indemnización por despido injusto.

La segunda contradicción encontrada respecto a la misma figura sobre que pretensión deberá reclamar el trabajador, es la que encontramos en el art. 38 Ord. 12 de la Constitución, la cual establece, que ante la negativa del patrono a pagar la prestación económica se presumirá un despido injusto, por lo tanto el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio, tal como lo establece el Código de Trabajo, en cambio la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en su Art. 15 regula que en el caso que el patrono no le pague la prestación al trabajador, la pretensión que ejercitará será reclamar el pago de la prestación económica, la cual es equivalente a 15 días de salario por año de servicio.

En la práctica como antes se mencionó en los capítulos anteriores, las autoridades competentes encargadas de conocer sobre los casos de renuncia voluntaria de los trabajadores, no encontraban la solución sobre cual prestación dar a la hora de resolver, o si en el caso de que se resolviera

lo hacían bajo sus propios criterios, conocimientos y experiencia laboral, ya que no todas las instituciones competentes acerca del tema, han recibido las capacitaciones o la adecuada información de cómo aplicar la LRPERV, lo cual será probado con las entrevistas realizadas a dichas instituciones; es así que como grupo llegamos a la siguiente conclusión: Que la pretensión que el trabajador debería recibir por todo su esfuerzo y dedicación a su trabajo al momento de renunciar debe de ser la prestación económica de 30 días de salario por año de servicio y no la de 15 días de salario por año de servicio en base al principio protector a través de las reglas: *in dubio pro operario*<sup>54</sup>, y la regla de la norma más favorable<sup>55</sup>, con fundamento jurídico en base al Artículo 14 del Código de Trabajo, el cual establece: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador.

### **5.3.2. Regulación Constitucional.**

Respecto a la regulación constitucional es necesario aclarar, que aunque por años se ha hecho referencia al término “ley de indemnización universal”, incluso en la exposición de motivos de la Constitución, hace referencia a este término, la cual dice: *“este derecho por el llamado “de la indemnización universal”*, que le concede al trabajador o sus beneficiarios cuando se termina su contrato por cualquier causa, dejando a la ley secundaria la forma y demás condiciones de la indemnización. La motivación estuvo fundamentada más en un criterio de seguridad social que en el concepto de reparación de daños, y se estimó que una cuota relativamente reducida de todos los empleadores o patronos podría ser suficiente para cumplir con la

---

<sup>54</sup> Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa y más favorable para los intereses de la persona trabajadora.

<sup>55</sup> Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a un caso en particular, debe optarse por aquella que sea más favorable a la persona trabajadora, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

obligación consignada siempre que pudiera administrarse en forma global.”<sup>56</sup> Respecto a lo anteriormente mencionado ya se aclaró que hablar de indemnización acarrea la idea de una lesión o un daño infringido al trabajador que debe resarcirse, por lo tanto es impropio hacer mención del termino de indemnización, el término correcto es prestación económica (compensación).

Es así que el derecho del cual goza el trabajador al renunciar voluntariamente se deriva directamente de la Constitución de la Republica de El Salvador, dicho derecho se encuentra plasmado en el Artículo 38 ordinal 12 de la Cn., en la sección segunda el cual lleva como título, “trabajo y seguridad social”, dentro de las cuales se encuentra una serie de requisitos, condiciones, prestaciones laborales, y el objeto de estudio: la prestación económica por renuncia voluntaria.

Art. 38 n° 12 Inc., 1° Cn., donde se lee: *“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.”*

#### **5.4. Indemnización por despido injusto**

Si bien es cierto la indemnización por despido injusto es una institución similar a la prestación económica por renuncia voluntaria, estas son totalmente diferentes, pues como se ha mencionado anteriormente la primera resulta de una sanción establecida para el patrono por el perjuicio causado al trabajador y la segunda resulta de un reconocimiento que se le hace al trabajador por todos los años de trabajo y esfuerzo brindado a una empresa o patrono; no obstante es importante traer a colación en la presente investigación un análisis de cómo se regula la indemnización por despido

---

<sup>56</sup>Exposición de motivos de la constitución de la república,(El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983, D.L. S/N, del 22 de julio de 1983, D. O. S/N, Tomo S/N).

injusto en el ordenamiento jurídico en razón de la presunción de derecho contenida a nivel Constitucional y en la norma secundaria donde se estableció:

*“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”, Art. 38 Ord 12 Inc. 2 Cn., y Art. 3 Inc. 2 LRPERV. Siguiendo con ese orden de ideas, en el Capítulo VIII “Indemnización por despido de hecho sin causa justificada” del Código de Trabajo, en su Art. 58 Inc. 1° se establece: “Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días”.*

En ese sentido se advierte, que todo trabajador que quiera renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo cumpliendo los requisitos establecidos en la LRPERV, tiene el derecho de exigir el pago de una indemnización por despido injusto, es decir una cantidad equivalente a un salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año, en Juicio Individual Ordinario de Trabajo de conformidad a las reglas establecidas en el Código de Trabajo, lo cual resulta más beneficioso para el trabajador, por la cantidad a reclamar.

El Art. 58 Inc. 2 del CT, establece: *“para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente”*; es decir, se establece un techo del salario que será utilizado para realizar el cálculo de la indemnización por despido injusto; no obstante, este es superior al techo del

salario que será utilizado para realizar el cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria establecido en el Art. 8 Inc. 2° LRPERV, por lo que resulta igualmente beneficioso para aquellos trabajadores que ganan un salario diario superior a dos salarios diarios mínimos hasta cuatro salarios diarios mínimos legal vigente.

## **CAPITULO VI**

### **DISEÑO METOLÓGICO Y ANALISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se verifican los objetivos e hipótesis mediante la metodología aplicada a la investigación, se presentan y analizan los resultados de encuestas y entrevistas realizadas y posteriormente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

#### **6.1. Tipo de investigación**

Jurídica – Histórica - Sociológica. Debido a que se enfocó en la Constitución de la República, la Ley Secundaria y el CT; también en la historia desde que se inició el problema y sus avances jurídicos en la actualidad; Además del impacto y la trascendencia que ha generado la entrada en vigencia de la LRPERV en la sociedad.

#### **6.2. Universo, muestra: cálculo y diseño muestral**

El Universo son los trabajadores del sector privado del país, y como muestra a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable, del domicilio de Bulevar del Ejercito Nacional Km. 8 ½, Soyapango, San Salvador.

Cuentan en la actualidad con 600 empleados activos para reducir esa población se aplicó la siguiente formula del cálculo de la muestra para población finita:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot (N)}{(n-1)E^2 + Z^2(P \cdot Q)}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N=Tamaño de la población

Z=Valor crítico correspondiente a un coeficiente de confianza con el cual se desea hacer la investigación

P=Proporción poblacional de ocurrencia de un evento

Q=Proporción poblacional de la no ocurre un evento

E= Error muestral (diferencia entre estadístico y parámetro)

Para el presente estudio se manejaron las siguientes restricciones:

E=5%=0.05

Z=1.96 (Valor que corresponde a un coeficiente de 95%)

P=50%=0.50(al no conocerse este valor, se asume la máxima variabilidad)

Q=1-P=0.50

La aplicación para obtener la muestra requerida de la población empleada de 600 personas sería:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 (N600)}{(n-1) 0.05^2 + 1.96^2 (0.50 \times 0.50)} = \frac{0.9604 (N600)}{(n-1) 3.8441 (0.25)} = \frac{0.9604 (N600)}{(n-1) 0.961025}$$

$$n = \frac{576.24}{(n-1) 0.961025} = \frac{599.60979163}{(n-1)} = \frac{0.9604 (N600)}{(n 599.60979163 - 1) \times 0.961025}$$

$$n = \frac{576.24}{575.278975} = 1.0016705373 \times 100 \approx 100$$

Entonces de la población empleada de 600 personas de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable, se reduce a la muestra a 100 personas quienes fueron las unidades de análisis para la

encuesta de la investigación (ver anexo-1-). El diseño fue muestreo por conglomerados, de selección para el llenado de dicho instrumento en cantidad de 100 trabajadores muestreados al azar, en su hora libre de almuerzo estaban en la disponibilidad de llenarlo.

### **6.3. Fuentes de información**

Documental y Empírica: ya que se consultaron tanto libros, como tesis, revistas, periódicos, que presenten información importante para el tema de investigación; y además se obtuvo información de primera mano a través de la encuesta y entrevista.

Cualitativa: debido a que la investigación se fundamentó en información cualitativa proveniente de la sistematización de material bibliográfico.

Explicativa: se pretende contribuir al desarrollo del derecho a la prestación económica, analizando cada uno de los componentes que integran los preceptos legales de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

### **6.4. Intervención (Método, técnicas de obtención de información)**

El método principal utilizado fue el método hipotético deductivo, el cual es un procedimiento para establecer una teoría, partiendo de lo general a lo particular, con la finalidad de aportar conocimientos sobre el derecho a la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

De igual forma, se hizo uso de los Métodos de Interpretación del Derecho, en razón de que parte de la investigación se centró en el análisis de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y así poder establecer la incidencia de las falencias de la misma sobre la seguridad jurídica de los trabajadores. En consonancia con lo anterior, se buscó dar un

tratamiento claro y objetivo a los datos concretos que se obtuvieron a través de la encuesta y entrevista, teniéndolos como instrumentos aplicados en la investigación de campo; herramientas que permitieron recabar información de las variables de estudio, siendo necesario hacer un tratamiento de dichos datos para la interpretación de la información que se obtuvo por medio de las gráficas de pastel las cuales nos permiten ver la proporción dimensional de los resultados.

Con la presente investigación fueron planteados diversos objetivos generales y específicos, los cuales se han visto cumplidos a lo largo de la investigación hecha mediante las entrevistas y encuestas a las personas trabajadoras y a las concedoras del Derecho, por considerarse importante los puntos de vista de ambos.

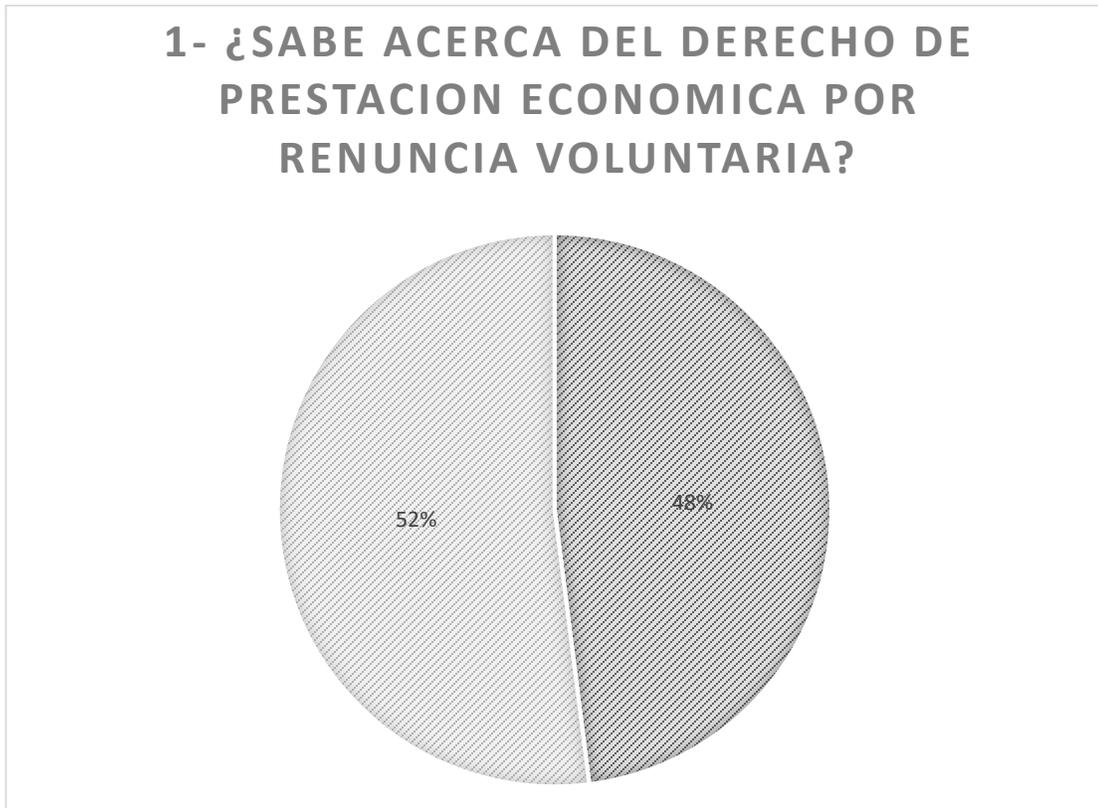
Los trabajadores contribuyeron a comprobar que la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria es poco conocida y por lo tanto no saben ejercitar el derecho que la misma les atribuye.

Las personas concedores del Derecho contribuyeron a comprobar que las diferentes instituciones correspondiente a la aplicación del derecho de la prestación económica de los trabajadores están interpretando la ley de la forma en que logran interpretar la ley por ser ambigua y contradictoria.

A continuación se presentan los resultados estadísticos de la investigación (ver anexo-2-Tablas):

Los resultados de la investigación de campo: la renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño; por medio de la encuesta llenada por los empleados de la de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable, con los siguientes resultados:

Las Gráficas son presentadas según el orden de la ENCUESTA empleada en dicha investigación (ver anexo-1- encuesta/anexo-2- tablas).

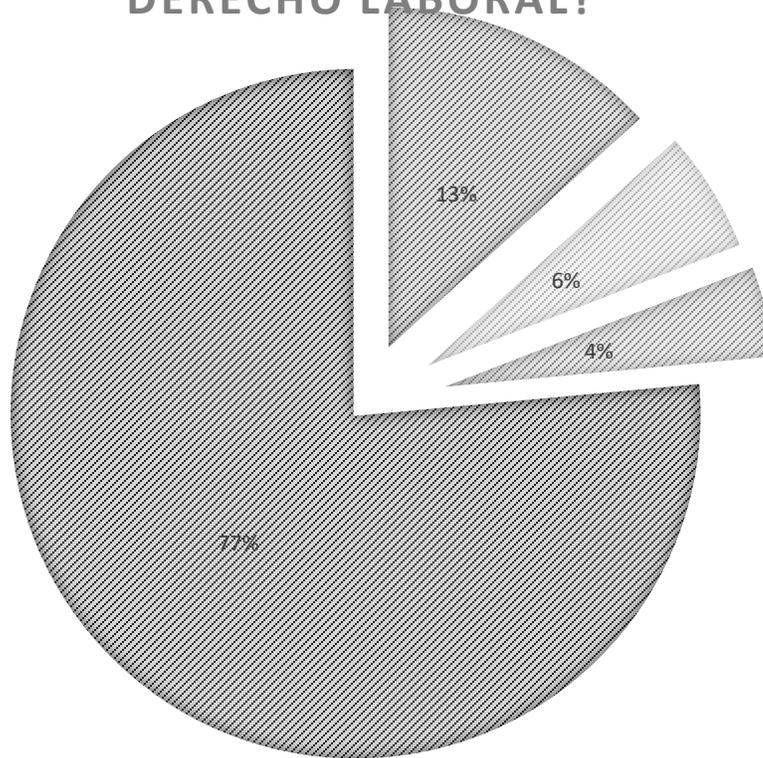


Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

#### **Análisis de gráfico:**

En la gráfica anterior se observa que el 48% de las personas respondieron que sí conocen sobre el derecho de la prestación económica por renuncia voluntaria, y el otro 52% responden de forma negativa ante la interrogante, lo que deja evidenciado que los trabajadores no conocen en su mayoría en qué consiste su derecho a la prestación económica si se encontraren en el caso de renunciar voluntariamente

## 2-¿QUIÉN LE INFORMO SOBRE ESTE DERECHO LABORAL?

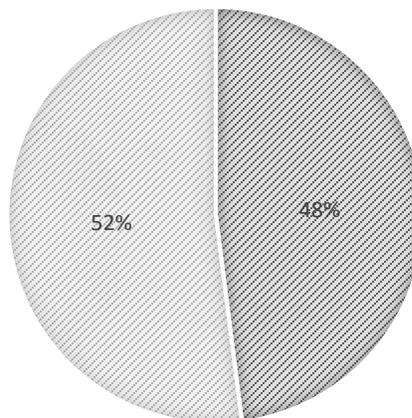


Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

### **Análisis de gráfico:**

En la gráfica anterior se detalla que el 13% de las personas respondieron que se informaron de su derecho a la renuncia voluntaria mediante medios de comunicación, el 6% mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el 4% mediante sus patrones, y el 77% manifiesta que no se les ha informado sobre ello. De lo anterior queda claro que la gran mayoría de trabajadores no tuvo ninguna capacitación ni acceso a información sobre la prestación económica.

### 3. ¿ES DE SU CONOCIMIENTO QUE EXISTE UNA LEY NUEVA QUE FACULTA EL DERECHO A LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA?



Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

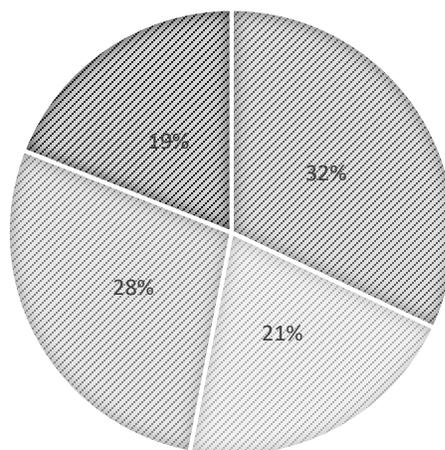
#### **Análisis de gráfico:**

El 48% de las personas encuestadas manifiestan que sí es de su conocimiento la existencia de la ley reguladora de prestación económica por renuncia voluntaria, en cambio el 52% de las personas restantes respondieron que no.

Se puede afirmar de este análisis de resultado que la mayoría de las personas no conoce la existencia de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, la cual es muy beneficiosa para los mismos.

#### 4. ¿QUÉ INSTITUCIÓN ES LA ENCARGADA DE VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE DICHA LEY?

- Ministerio de trabajo y Previsión Social
- Empleador
- Asamblea legislativa
- Sin información



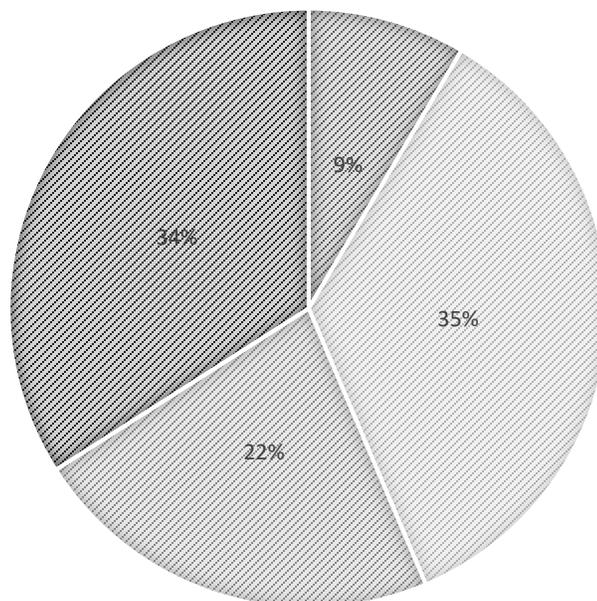
Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

#### **Análisis de gráfico:**

El 32% de las personas afirmaron que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de velar por el cumplimiento de los preceptos establecidos en la LRPERV, el 21% respondió que el o los patronos, el 28% manifiesta que le corresponde a la Asamblea Legislativa y el 19% se encuentran sin información sobre la interrogante.

En la presente interrogante las personas en su mayoría si conocían que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de los encargados de aplicar la LRPERV.

## 5. ¿QUÉ TIPO DE INFORMACIÓN HA RECIBIDO ACERCA DE ESTE DERECHO LABORAL?



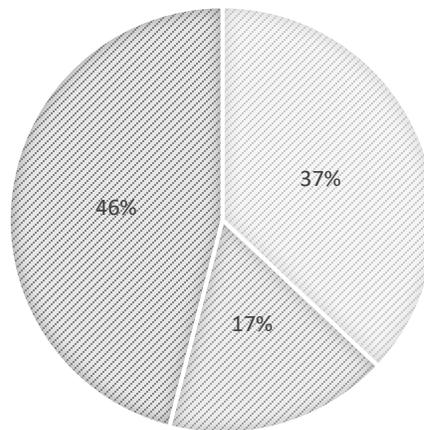
Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

### **Análisis de gráfico:**

El 9% manifiesta que ha recibido información escrita sobre su derecho a la renuncia voluntaria, el 35% respondió que ha recibido información de forma oral, como por ejemplo en conversatorios comunales, el 22% respondió que efectivamente ha recibido información pero de carácter administrativo y el 34% manifestó haber recibido información mediante sindicatos.

En esta pregunta se observan respuestas variadas, por lo que se puede expresar que la LRPERV ha sido publicitada un poco.

## 6. ¿A QUIÉN CONSIDERA USTED QUE LE CORRESPONDE DIFUNDIR LA INFORMACIÓN ACERCA DEL TEMA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA?

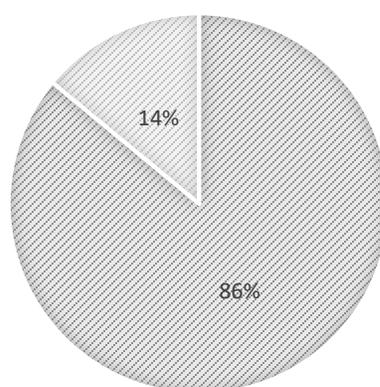


Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

### **Análisis de gráfico:**

El 37% de las personas encuestadas manifestó que consideran que al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde la tarea de difundir información con respecto al tema del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, el 17% manifestó que le corresponde a las empresas privadas difundir tal información, y el 46% afirmaron que el patrono es el que debe encargarse de difundir tal información. De lo cual nadie manifestó que debería hacerse publicidad mediante diario, televisión o radio.

## 7. ¿LE INTERESARÍA A USTED COMO TRABAJADOR SABER RESPECTO DE LA LEY DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA, POR PARTE DE SU EMPLEADOR?



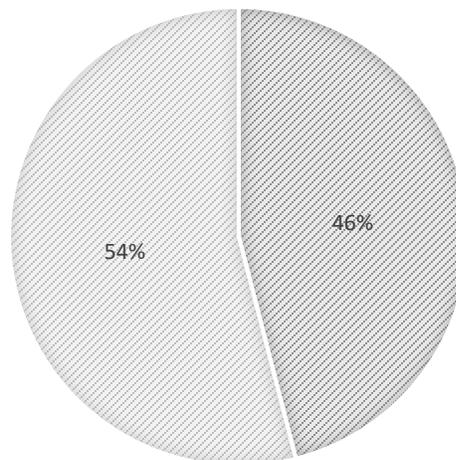
Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

### **Análisis de gráfico:**

El 86% de las personas encuestadas respondieron que sí les interesaría saber sobre la LRPERV, por medio de su patrono y solo el 14% respondieron que no.

De lo anterior, es evidente que las personas se encuentran interesadas sobre el tema de la prestación económica por renuncia voluntaria, cómo accionar su derecho, realizar cálculos, los plazos y requisitos necesarios, así como también donde acudir por asesoría.

**8. ¿CREE USTED QUE SI  
ACTUALMENTE RENUNCIA A SU  
TRABAJO, SU PATRONO LE PAGARÁ  
UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EN  
RAZÓN DE SUS AÑOS DE SERVICIO?**



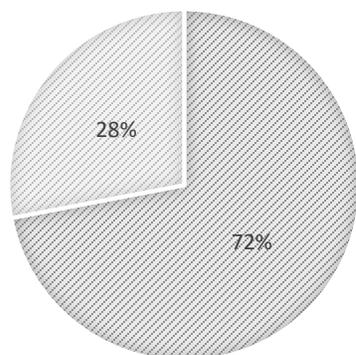
Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**Análisis de gráfico:**

El 46% de los encuestados respondieron que si renunciaren a su trabajo el patrono les pagaría su prestación económica en razón a sus años de servicio, y el 54% manifestaron que no.

La mayoría de personas se encuentran temerosas a la hora de renunciar, debido a que no se encuentran seguras si recibirán su compensación económica, o solamente se encontrarán con procedimientos engorrosos y exhaustivos.

**9. ¿SI USTED RENUNCIA VOLUNTARIAMENTE, Y SU PATRONO NO LE PAGA UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR ELLO CONSIDERA USTED QUE SE LE ESTARÍA INFRINGIENDO UN...**



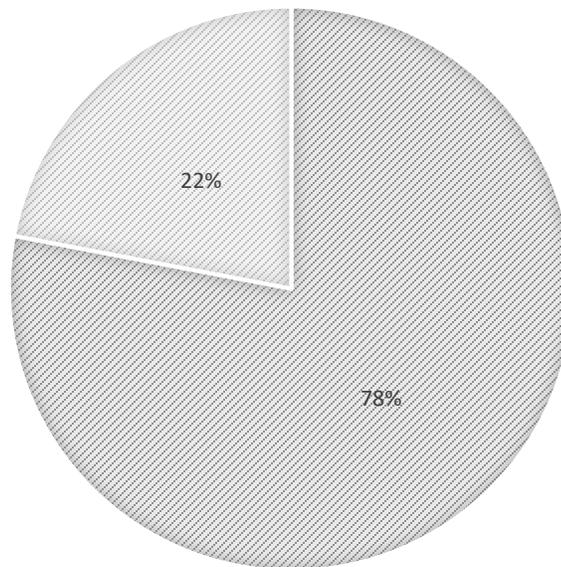
Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”, a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**Análisis de gráfico:**

El 72% de las personas encuestadas opinan que sí se le estaría violando un derecho laboral al no recibir el pago de la prestación económica por renunciar voluntariamente y el otro 28% consideran que no.

Es un avance muy significativo para el Derecho que la mayoría de las personas distinguen cuando se les viola un derecho inherente a su persona, es decir que es irrenunciable.

## 10. ¿RECONOCE USTED QUE ES NECESARIO CONOCER ESTE DERECHO LABORAL



Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

### **Análisis de gráfico:**

El 78% de las personas encuestadas afirman que es necesario conocer su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, y solo el 22% de las personas respondieron que no.

De lo anterior, podemos analizar que las personas en su mayoría se encuentran interesadas en conocer su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, de lo contrario se encontrarían en ignorancia del mismo, y no podrían accionarlo como es debido.

#### **6.4.1. Discusión de resultados de la entrevista a personas conocedoras del derecho**

La entrevista es una herramienta indagatoria sobre la opinión de personas expertas en el tema de la renuncia voluntaria de los trabajadores; los lineamientos del cuestionario formulado como guía (ver anexo-3- ) para tener un margen de opinión sobre el tema en discusión. Se presenta un orden de congruencia y afinidad popular de los entrevistados, seguido de las diferencias y lo que tendría que ser según el conocimiento de la ley.

Al consultar a la opinión sobre el conocimiento la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; se denotó que del porcentaje del 100% de las personas entrevistadas, todos manifiestan que sí es de su conocimiento la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Al extrapolar en qué consiste la Renuncia Voluntaria, se disgrega el porcentaje del 100% del personal entrevistado, el 67% manifiesta que el derecho de la prestación económica por renuncia voluntaria consiste en un derecho que se encuentra en la ley secundaria (LRPERV), y el 33% manifiesta que es una compensación dicha prestación y no una indemnización, por aproximación de opinión.

Al consultar sobre su participación en el tema recibiendo capacitaciones sobre el derecho de los trabajadores a recibir una prestación económica cuando deciden renunciar voluntariamente a su trabajo; El 33% de las personas entrevistadas afirman que sí se han dado capacitaciones sobre la renuncia voluntaria de los trabajadores, los procedimientos que se llevarán a cabo, etc., y el 67% dicen que no han dado ni han recibido capacitaciones al respecto. Al reconocer esa gran variabilidad de respuesta se les planteo la

interrogante; ¿Cuáles serían los medios idóneos en los que deberían impartirse dichas capacitaciones a los trabajadores? Teniendo como resultado que un 50% de las personas entrevistadas afirman que el medio idóneo para difusión a las personas es mediante capacitaciones impartidas por las autoridades competentes, el 17% sostiene que es necesario la realización de foros y talleres con un nivel mucho más participativo de las personas que en una capacitación y el 33% establece que la mejor forma de publicitar el nuevo derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria es mediante afiches y letreros en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Al momento de indagar sobre los efectos positivos en los trabajadores del sector privado salvadoreño a la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria, se encontró que el 67% de las personas entrevistadas respondieron que la entrada en vigencia de la LRPERV, si tiene efectos positivos y el 33% sostiene que no los hay.

Al notar que un buen sector entrevistado con una respuesta negativa, se le pregunta cuáles son los efectos jurídicos que han tenido los trabajadores desde que se les reconoce su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria; denotando que un 50% de las personas entrevistadas respondieron que el sometimiento del trabajador al juicio ordinario de trabajo en caso de negativa de su empleador a pagarle su prestación económica por renunciar voluntaria, el 50% de las personas se limitó a responder que los efectos jurídicos que han tenido los trabajadores son los que se encuentran en la ley secundaria.

También es relevante interrogar si hay ventajas de que los trabajadores gocen del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria; muy interesante la opinión ya que hay un 100% de afirmación que la ventaja

principal es que los trabajadores al renunciar voluntariamente recibirán una compensación económica por sus años laborados, que con anterioridad no hubieran recibido.

Asimismo se debe de conocer las desventajas de que los trabajadores gocen del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, el 16% de las personas entrevistadas respondieron que la tardanza en el pago de la prestación económica es una de las desventajas, el 33% respondieron que la negativa del pago por parte empleador es la principal desventaja, el 33% respondieron que no hay desventajas y el ultimo 18% respondieron que la desventaja es que la LRPERV, posee falencias jurídicas en sus preceptos. Debido a ello es necesario reconocer cuál cree que ha sido la razón por la que la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria entró en vigencia hasta el año 2015; se tiene opiniones variadas que se tratan de solidificar en un porcentaje idóneo a la respuesta, 33% de las personas entrevistadas respondieron que la razón por la que la LRPERV, entró en vigencia hasta el año 2015 es porque fue provocada por la sentencia de inconstitucionalidad por omisión, el 67% respondieron que es una razón de carácter política.

Es necesario considerar que la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria tiene falencias en sus preceptos legales como incógnita infaltable a la opinión pública de los entrevistados, de ellos el 67% de las personas entrevistados respondieron que la LRPERV, sí tiene falencias en sus preceptos legales y sólo el 33% respondieron que no las tiene.

Al haber inequidad en las respuesta es conveniente preguntar si harían uso de su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria si decidieran renunciar a su empleo; es interesante dividir la respuesta ya que el 33% de las personas entrevistadas respondieron que sí harían uso de su

derecho a renunciar voluntariamente gozando de una prestación económica y el 67% respondió que no. Con esto se concluye que a pesar de saber su vigencia y contenido de la LRPERV, existe una diversidad de criterios en cuanto a su aplicabilidad. (Para una visualización grafica aproximada de las opiniones de las entrevistas antes citadas ver anexo-4- ).

## 6.5. Cuadros de comprobación de hipótesis

HIPOTESIS 1								
TEMA: La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño.								
Indagando la siguiente interrogante; ¿Cómo las incongruencias entre los preceptos legales establecidos en la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, con el Código de Trabajo y la Constitución de la República vulneran la seguridad jurídica de los trabajadores en el Sector Privado Salvadoreño?							Comprobación de hipótesis	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Técnica	Análisis de resultados	SI	NO	
Determinar la incidencia que tienen las falencias de contenido y aplicación observadas en los preceptos legales de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria sobre el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria y por ende en la seguridad jurídica de los trabajadores salvadoreños.*	1. Saber el grado de conocimiento por parte de las autoridades competentes en caso de la denegatoria de la renuncia voluntaria por parte del patrono.  2. Constatar el grado de conocimiento que sobre el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, tienen los trabajadores salvadoreños.	Los vacíos observados en la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria violenta la Seguridad Jurídica de los Trabajadores al existir situaciones no comprendidas en su regulación, contradicciones entre sus preceptos legales e incluso con la misma Constitución de la República.*	<b>H1: Falta de capacitaciones</b> a las autoridades competentes sobre cómo aplicar la LRPERV; y, desconocimiento de los trabajadores sobre el derecho a reclamar prestación económica.	- Entrevista.	El 67% de los entrevistados manifestó no haber recibido capacitaciones. Ver grafica N°3 de anexo 4	<b>V</b>		
				- Encuesta.	El 52% de los encuestados manifestó desconocer sobre el derecho a la prestación económica y el 48% restante maneja muy poco el tema. Ver anexo 2			

• HIPOTESIS 2

**TEMA:** La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño.

Indagando la siguiente interrogante; **¿Cómo las incongruencias entre los preceptos legales establecidos en la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, con el Código de Trabajo y la Constitución de la República vulneran la seguridad jurídica de los trabajadores en el Sector Privado Salvadoreño?**

**Comprobación de hipótesis**

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Técnica	Análisis de resultados	SI	NO
* <b>Objetivo general establecido en el cuadro N° 1.</b>	1. Identificar cuáles son las incongruencias establecidas en los preceptos de la LRPERV, que vulneran la seguridad jurídica de los trabajadores.	* <b>Hipótesis general establecida en el cuadro N° 1.</b>	<b>H2: El mal uso de la técnica legislativa al decretar la LRPERV, que no cumple satisfactoriamente la finalidad de la ley y el precepto constitucional.</b>	- Análisis de la LRPERV	Al tener vacíos de ley la normativa secundaria se denota el mal uso de la técnica legislativa, aprobando una ley que no cumple plenamente con su finalidad.	<b>V</b>	
				- Entrevista.	El 67% de los entrevistados manifestó que la LRPERV, entro en vigencia hasta 2015 por razones de carácter político ver grafica 10 de anexo 4.		

HIPOTESIS 3							
TEMA: La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño.							
Indagando la siguiente interrogante; <b>¿Cómo las incongruencias entre los preceptos legales establecidos en la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, con el Código de Trabajo y la Constitución de la República vulneran la seguridad jurídica de los trabajadores en el Sector Privado Salvadoreño?</b>						Comprobación de hipótesis	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Técnica	Análisis de resultados	SI	NO
* Objetivo general establecido en el cuadro N° 1.	<p>1. Identificar cual es el procedimiento que deben seguir los trabajadores que quieren renunciar voluntariamente.</p> <p>2. Enunciar cuales son las consecuencias de la aceptación o no de la renuncia voluntaria.</p> <p>3. Conocer cuáles son las consecuencias sociales y económicas para los trabajadores en el país, ante la entrada en vigencia de la LRPERV.</p> <p>4. Demostrar cómo el monto máximo a pagar de la Prestación Económica perjudica a los trabajadores que devengan un salario mayor a lo establecido en la LRPERV.</p>	* Hipótesis general establecida en el cuadro N° 1.	<p>H3: Los efectos jurídicos de la aceptación o no de la renuncia voluntaria por parte del patrono ante la implementación de la prestación económica por renuncia voluntaria solicitada por el trabajador.</p>	- Análisis de la L.RPERV.	Al tener vacíos de ley la normativa secundaria se denota el mal uso de la técnica legislativa, aprobando una ley que no cumple plenamente con su finalidad.	<b>V</b>	
				Entrevista	El 67% de los entrevistados manifestó que la LRPERV, entro en vigencia hasta 2015 por razones de carácter político ver grafica 10 de anexo 4.		

## CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación se puede concluir, que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, fue creada con muchas deficiencias, al no regular la negativa del empleador de recibir el preaviso; el legislador no estableció ¿Cuál es el efecto de la incomparecencia del empleador o el trabajador a la audiencia señalada por el Ministerio de Trabajo?, y no estableció un plazo en el que el trabajador deba acudir al ministerio de trabajo y previsión social, ante la negativa del patrono de recibir su renuncia.

Asimismo, en la LRPERV, no se estableció a partir de cuándo el trabajador tendría que dejar de prestar sus servicios para su patrono y si en ese período el trabajador fuese objeto de maltratos, no se determinó que acciones podría tomar éste o ante que autoridad o institución acudir ante dicho agravio.

Además, el legislador en dicha ley no reguló la posibilidad del trabajador de poder retractarse de su decisión de renunciar voluntariamente a su trabajo, y cuál sería el momento legal oportuno para retractarse y continuar laborando para su patrono.

Respecto análisis de los preceptos establecidos en la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria se concluye que el legislador se contradice en la misma; específicamente en el 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.”* y el Art. 3 Inc. 2 *“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.”* Ante la negativa del patrono de pagar la prestación económica se presume la existencia de un despido de hecho, por lo que la

pretensión a reclamar del trabajador será el pago de una indemnización por despido injusto y no como lo establece el Art. 15 de la LRPERV, el cual contradice hasta lo dispuesto en el Art. 38 Ord. 12 Cn.

Del estudio de la entrevista se puede concluir que ante las falencias de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, las autoridades judiciales, crean su criterio a partir de sus conocimientos e interpretación que le dan a los preceptos establecidos en dicha ley, por lo que se ve una clara discrepancia de los criterios que aplican para resolver las deficiencias de la ley; como resultado de la no capacitación de la LRPERV, y unificación de un criterio; siendo necesario advertir que la diversidad de criterios que las autoridades aplican no es por falta de conocimiento o de experiencia, sino por encontrarse en la ley secundaria ambigüedades, que a la hora de su aplicación resulta ineficiente el derecho de la renuncia voluntaria.

En cuanto a las encuestas se concluye que la mayoría de los trabajadores desconocen que procedimiento deben seguir para poder gozar de su derecho a una prestación económica por renuncia voluntaria, limitando su conocimiento a la existencia de una nueva ley que regula tal derecho.

Por lo que se advierte que dichas falencias de la ley resultan como consecuencia del mal uso de la técnica legislativa para aprobar una ley que no le da cumplimiento efectivo al precepto constitucional establecido en el Art. 38 Ord. 12 Cn.; y de la falta de interés de las autoridades o instituciones competentes de capacitar al personal encargado de velar por el cumplimiento y la correcta aplicación de la LRPERV.

## RECOMENDACIONES

1. Que se haga una reforma del Art. 15 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en el sentido que se establezca claramente que la pretensión que los trabajadores deben de reclamar ante la negativa del patrono de pagar la correspondiente prestación económica por renuncia voluntaria, será de indemnización por despido injusto, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo. Y a la Constitución de la república de El Salvador.
2. Que se reforme la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en el sentido de que se cree una serie de artículos donde se desarrolle la posibilidad del trabajador de poder retractarse de su decisión de renunciar voluntariamente, estableciendo cual sería el momento legal oportuno para ello.
3. Que la Asamblea Legislativa realice una interpretación auténtica del Art. 4 de la LRPERV, en el sentido de que se establezca que el mismo procedimiento a seguir en el caso de la negativa del patrono a recibir la renuncia voluntaria sea aplicable en el caso de la negativa del patrono a recibir el preaviso; y determinar un plazo prudencial para que el trabajador en caso de tal negativa acuda a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y fijar cuál sería la consecuencia de la incomparecencia del empleador o el trabajador a la audiencia señalada por el Ministerio de Trabajo y previsión social.
4. Se recomienda que la Corte Suprema de Justicia debe promover más capacitaciones impartidas a través del Consejo Nacional de La Judicatura dirigida a las autoridades judiciales que aplican la LRPERV, para unificar un criterio a seguir.

5. Que se realice una campaña masiva a nivel nacional dirigida a todos los trabajadores para que estos tengan los conocimientos básicos de su derecho a una prestación económica cuando decidan renunciar voluntariamente.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

Bellido Aspas, Manuel. Julio Alfredo Rivas Hernández y Guillermo Alexander Parada Gámez. "El Derecho Procesal Laboral Salvadoreño y el Nuevo Derecho Procesal Civil y Mercantil. Una Propuesta Hermenéutica". Módulo III. Programa Regional USAID. Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR. El Salvador. 2014.

Cabanellas de Torres, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". 3ª Edición. Tomo I. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1992.

Chicas, Francisco. Manual de derechos laborales. San Salvador. El Salvador. PACT. 2011.

De Buen, Néstor. "Derecho del Trabajo", 11ª edición. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1996.

Mendieta y Nuñez, Lucio. "Derecho Social". Editorial Porrúa. México. 1967.

Miroló, René Ricardo. "*Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*". 2ª edición. Tomo I. Editorial Advocatus. 2002.

Ossorio, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales". Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1974.

Pérez Contreras, María de Montserrat. "Derecho del trabajo: ¿Qué integra al salario?". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Derecho Social Y Alimentos. México DF. 2011.

## **TESIS**

Ramírez Granados, Claudia Sujey, Cerón Olmedo, Tania Johanna Y González Sánchez, Néstor Alexis. “El Despido como Causal de Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Sector Privado”. Tesis de Grado. Universidad Francisco Gavidia. Facultad de Ciencias Jurídicas. San Salvador. El Salvador. Marzo. 2008.

## **LEGISLACIÓN NACIONAL**

Código de trabajo, El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. D.L. No. 15. Del 23 de junio de 197. D.O. No. 142. Tomo 236. Del 31 de julio de 1972.

Código tributario. El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. D. C. nº 230. Del catorce de diciembre del año 2000. D.O. nº 241. Tomo 349. Del 22 de diciembre del año 2000.

Constitución de la república de El Salvador. Asamblea Legislativa 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.

Constitución de la república de El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. D.C. No. 06. Del 08 de enero de 1962. D.O. Nº 10 Tomo Nº 194. Del 16 de enero de 1962.

Constitución de la república de El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 1950. D.C. No. 14. Del 07 de septiembre de 1950. D.O. Tomo 149. Del 7 de septiembre de 1950.

Constitución explicada. 9ª edición. Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho FESPAD. San Salvador. El Salvador. 2011.

Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura. Ginebra. 1921. Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921.

Exposición de Motivos de la Constitución de la república De 1983. El Salvador. D.L. S/N, del 22 de julio de 1983, D. O. S/N, Tomo S/N.

Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social. El Salvador. Decreto N° 682. D.O. N° 81. Tomo n° 331. De 3 de Mayo de 1996.

Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria. El Salvador. 2013. D.L. No. 592. Del 18 de diciembre de 2013. D.O. no. 12. Tomo 402. Del 21 de enero de 2014.

Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "protocolo de san salvador". Adoptado en San Salvador. El Salvador. Del 17 de noviembre de 1988.

## **JURISPRUDENCIA**

### **Sala de lo Constitucional**

Sala de lo Constitucional Corte Suprema De Justicia. Sentencia de inconstitucionalidad con referencia 53-2005/55-2005. Dictada a las doce horas con treinta minutos del uno de febrero de dos mil trece.

Sala de lo Constitucional Corte Suprema De Justicia. Sentencia de inconstitucionalidad con referencia 11-2005. Dictada a las trece horas con quince minutos del día veintinueve de abril de dos mil once.

Sala de lo Constitucional Corte Suprema De Justicia. Sentencia de amparo con referencia 495-2013 Dictada a las once horas con siete minutos del día dieciséis de octubre de dos mil quince.

## **REVISTA**

Franco, Gabriel; “Las Leyes de Hammurabi”. Revista de Ciencias Sociales. Versión Española. Introducción y anotaciones. España. 2000.

## **DICCIONARIO**

Cabanellas de Torres, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”. 3ª edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1992.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. 11ª edición Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1993.

## **PÁGINAS WEB**

Asociación de Academias de la Lengua Española ASALE Real Academia Española. “Diccionario de la Lengua Española”. 23º Edición. Madrid. España. Octubre de 2014. S/N Tomo/ S/N). <http://dle.rae.es/?id=9MDYUyA>

**ANEXOS**

## ANEXO -1-: ENCUESTA

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

**TEMA:**

“LA RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO SALVADOREÑO.”

**OBJETIVO:** Interrelacionar el conocimiento que tienen los trabajadores de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable, sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

**INDICACIONES:** Gracias por colaborar en el llenado del presente instrumento. Marque con una X la respuesta que considere adecuada. Sus respuestas serán valiosas para el estudio.

#### CUESTIONARIO

1. ¿Sabe acerca del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?

SI

NO

En caso de ser positiva su respuesta en la pregunta anterior responda la siguiente interrogante; sino marcar sin información.

2. ¿Quién le informo sobre este derecho laboral?

Medios de Comunicación

Ministerio de trabajo y Previsión Social

Empleador

Sin información

3. ¿Es de su conocimiento que existe una Ley nueva que faculta el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?

SI

NO

En caso de ser positiva su respuesta en la pregunta anterior responda la siguiente interrogante; sino marcar sin información.

4. ¿Qué institución es la encargada de velar por el cumplimiento de dicha ley?

Ministerio de trabajo y Previsión Social

Empleador

Asamblea legislativa

Sin información

5. ¿Qué tipo de información ha recibido acerca de este derecho laboral?

Escrito (Diarios, publicaciones, anuncios)

Oral (conversaciones comunales)

Administrativo

Sindical

6. ¿A quién considera usted que le corresponde difundir la información acerca del tema de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Ministerio de Trabajo

Empresas Privadas

Empleador

7. ¿Le interesaría a usted como trabajador saber respecto de la ley de la prestación económica por renuncia voluntaria, por parte de su empleador (patrón)?

SI

NO

8. ¿Cree usted que si actualmente renuncia a su trabajo, su patrono le pagará una prestación económica en razón de sus años de servicio?

SI

NO

9. ¿Si usted renuncia voluntariamente, y su patrono no le paga una prestación económica por ello considera usted que se le estaría infringiendo un derecho laboral?

SI

NO

10. ¿Reconoce usted que es necesario conocer este derecho laboral?

SI

NO

**ANEXO -2-:**  
**TABLAS PRESENTADAS SEGÚN EL ORDEN DE LA ENCUESTA**

**TABLA 1°**

1. ¿Sabe acerca del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?	
SI	48
NO	52
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 2°**

2. ¿Quién le informo sobre este derecho laboral?	
Medios de Comunicación	13
Ministerio de trabajo y Previsión Social	6
Empleador	4
Sin información	77
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 3°**

3. ¿Es de su conocimiento que existe una Ley nueva que faculta el derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?	
SI	48
NO	52
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 4°**

4. ¿Qué institución es la encargada de velar por el cumplimiento de dicha ley?	
Ministerio de trabajo y Previsión Social	32
Empleador	21
Asamblea legislativa	28
Sin información	19
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 5°**

5. ¿Qué tipo de información ha recibido acerca de este derecho laboral?	
Escrito (Diarios, publicaciones, anuncios)	9
Oral (conversaciones comunales)	35
Administrativo	22
Sindical	34
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 6°**

6. ¿A quién considera usted que le corresponde difundir la información acerca del tema de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?	
Ministerio de Trabajo	37
Empresas Privadas	17

Empleador	46
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 7°**

7. ¿Le interesaría a usted como trabajador saber respecto de la ley de la prestación económica por renuncia voluntaria, por parte de su empleador?	
SI	86
NO	14
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 8°**

8. ¿Cree usted que si actualmente renuncia a su trabajo, su patrono le pagará una prestación económica en razón de sus años de servicio?	
SI	46
NO	54
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 9°**

9. ¿Si usted renuncia voluntariamente, y su patrono no le paga una prestación económica por ello considera usted que se le estaría violando un derecho laboral?	
SI	72
NO	28
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**TABLA 10°**

10. ¿Reconoce usted que es necesario conocer este derecho laboral?	
SI	78
NO	22
Total	100

Fuente: Resultado de Encuesta de la investigación "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño", a los empleados de la sociedad Confecciones Gama, Sociedad Anónima de Capital Variable.

**ANEXO -3-: ENTREVISTA**

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

**TEMA:**

“LA RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO SALVADOREÑO.”

**OBJETIVO:** determinar la eficacia o ineficacia de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

**GUIA DE ENTREVISTA A CONOCEDORES DE DERECHO**

**PROFESION:** \_\_\_\_\_

**CARGO QUE EJERCE:** \_\_\_\_\_

**INSTITUCION DONDE LO EJERCE:** \_\_\_\_\_

1. ¿Es de su conocimiento la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria? SI\_\_\_ NO\_\_\_

2. ¿En qué consiste la Renuncia Voluntaria, si fuere de su conocimiento? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el derecho de los trabajadores a recibir una prestación económica cuando deciden renunciar voluntariamente a su trabajo? SI\_\_\_ NO\_\_\_

4. ¿Cuáles serían los medios idóneos en los que se deberían impartir capacitaciones dirigidas a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la LRPERV, así como a los trabajadores del sector privado? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Ha tenido efectos positivos en los trabajadores del sector privado salvadoreño la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria? SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ menciónelos

---

---

---

---

6. ¿Ha tenido efectos negativos en los trabajadores del sector privado salvadoreño la entrada en vigencia de la LRPERV?

---

---

---

---

7. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que han tenido los trabajadores desde que se les reconoce su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?

---

---

---

---

8. ¿Cuáles son las ventajas de que los trabajadores gocen del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?

---

---

---

---

9. ¿Cuáles son las desventajas de que los trabajadores gocen del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?

---

---

---

10. ¿Cuál cree que ha sido la razón por la que la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria entró en vigencia hasta el año 2015?

---

---

---

---

11. ¿Considera que la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria tiene falencias en sus preceptos legales? SI\_\_\_ NO\_\_\_  
¿Por qué?

---

---

---

---

12. ¿Haría uso de su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria si decidiera renunciar a su empleo? SI\_\_\_ NO\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

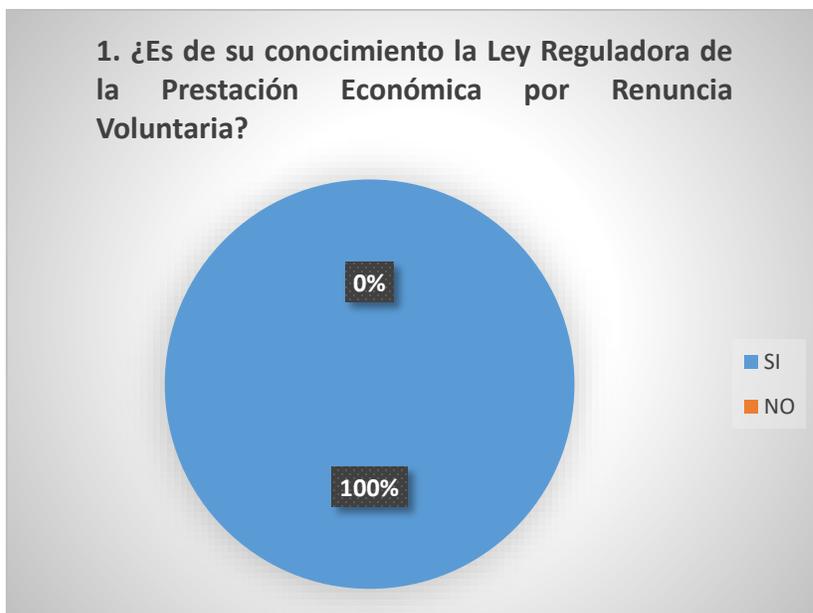
---

#### **Anexo -4-:**

##### **Representación gráfica de la entrevista**

Los resultados de la investigación de campo: “LA RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO SALVADOREÑO”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho, en los cinco Juzgados de lo Laboral del área de San Salvador, las Cámaras Primera y Segunda de lo Laboral de San Salvador, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Sindicato de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS), son los siguientes:

**Las Gráficas son presentadas según el orden de la ENTREVISTA (ver anexo-3- )**



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

### **Análisis de gráfica:**

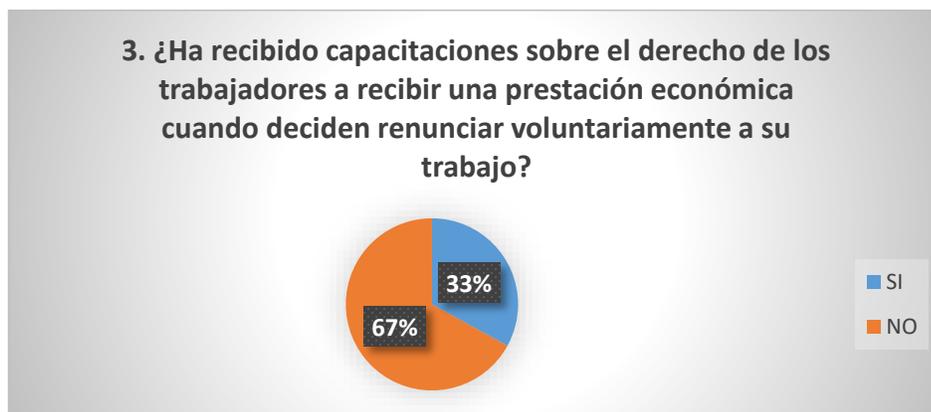
Se puede observar que el 100% de los participantes respondieron que es de su conocimiento la L.R.P.E.R.V.



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

### **Análisis del gráfico:**

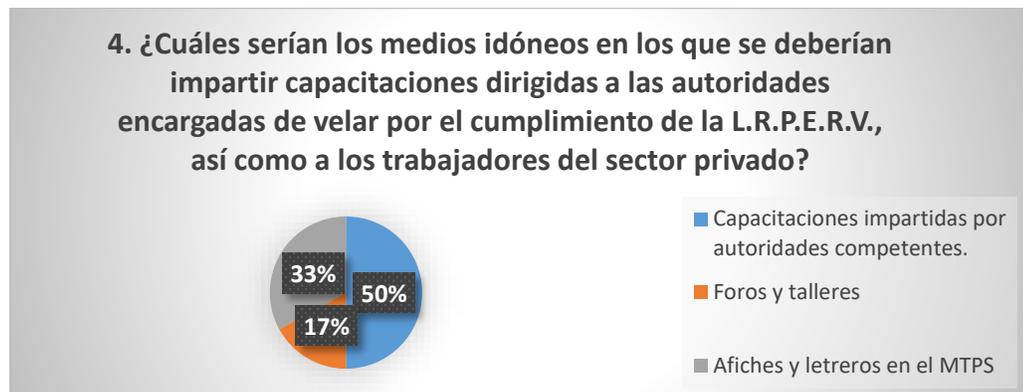
El 67% de los participantes respondieron que la renuncia voluntaria es un derecho que se encuentra en la LRPERV, y sólo el 33% respondió que es una compensación y no una indemnización.



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

#### **Análisis del gráfico:**

El 67% de los participantes respondieron que no ha recibido capacitaciones sobre la prestación económica por renuncia voluntaria y sólo el 33% respondieron que sí han recibido capacitación.



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

#### **Análisis del gráfico:**

El 50% de los entrevistados respondieron que el medio idóneo es mediante capacitaciones impartidas por autoridades competentes, el 17% respondieron que mediante foros y talleres y solo el 33% respondieron que mediante afiches y letreros exhibidos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**5. ¿Ha tenido efectos positivos en los trabajadores del sector privado la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?  
Mencionelos**



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

**Análisis del gráfico:**

El 67% de los entrevistados respondieron que sí hay efectos positivos para los trabajadores y el 33% respondieron que no.

**6. ¿Hatenido efectos negativos en los trabajadores del sector privado salvadoreño la entrada en vigencia de la L.R.P.E.R.V.?**

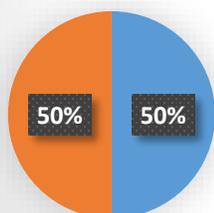


FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

**Análisis del gráfico:**

El 33% de los entrevistados respondieron que han tenido efectos negativos en los trabajadores, en comparación a un 67% sostiene que ha sido positiva su creación.

**7. ¿Cuáles son los efectos jurídicos que han tenido los trabajadores desde que se les reconoce su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?**



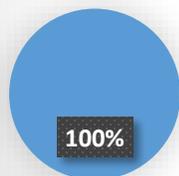
■ Sometimiento del trabajador a un juicio ordinario de trabajo en caso de ser denegada su renuncia por su patrono.

FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

**Análisis del gráfico:**

El 50% de los entrevistados respondieron que el sometimiento del trabajador a un juicio ordinario de trabajo en caso de ser denegada su renuncia por su patrono y el otro 50% respondió que los efectos que se encuentran en la ley secundaria.

**8. ¿Cuáles son las ventajas que los trabajadores gocen del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria?**



■ Los trabajadores recibirán una compensación económica por su renuncia voluntaria.

FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

**Análisis del gráfico:**

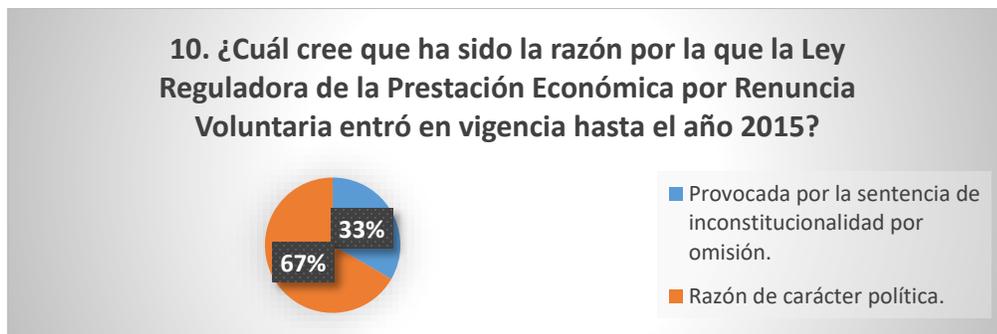
El 100% de los encuestados respondieron que la ventaja de los trabajadores por renunciar voluntariamente es que recibirán una compensación económica.



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

### **Análisis del gráfico:**

El 16% de los entrevistados respondieron que la desventaja de los trabajadores es la tardanza del pago de la prestación económica, el 33% respondió que la negativa del pago por parte del patrono, el 18% respondieron que la desventaja es que la L.R.P.E.R.V., posee falencias en sus preceptos legales y el último 33% respondió que no hay desventajas.



FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

### **Análisis del gráfico:**

El 33% de los entrevistados respondieron que la razón de la entrada en vigencia de la L.R.P.E.R.V., hasta el año 2015 es porque fue provocada por la sentencia de inconstitucionalidad por omisión de la Sala de lo Constitucional y el 67% respondió que por razones de carácter políticas.

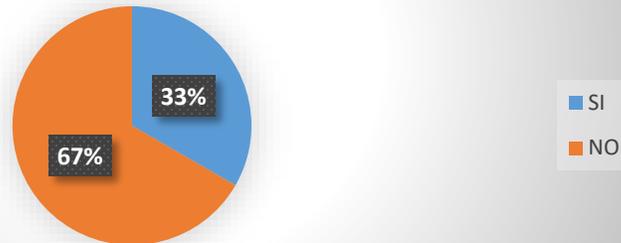


FUENTE: resultados de la investigación de campo: “La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño”; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

### **Análisis del gráfico:**

El 67% de los entrevistados respondieron que la L.R.P.E.R.V., sí tiene falencias en sus preceptos legales y sólo el 33% respondieron que no.

**12. ¿Haría uso de su derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria si decidiera renunciar a su empleo? ¿Por qué?**



FUENTE: resultados de la investigación de campo: "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño"; por medio de la entrevista a conocedores de Derecho.

**Análisis del gráfico:**

El 33% de los trabajadores respondieron que sí harían uso de su derecho a la renuncia voluntaria y el 67% respondieron que no.