

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



**EFFECTOS QUE GENERA LA APLICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE
LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL
TRABAJADOR SALVADOREÑO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURIDICAS**

PRESENTADO POR:

ARAGÓN ANDURAY, FÁTIMA BEATRIZ.

CASTILLO AVALOS, OSCAR AMILCAR.

GIRÓN, KAREN YANET.

DOCENTE ASESOR:

LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ENERO DE 2019.

TRIBUNAL CALIFICADOR

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

**DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS.
(SECRETARIO)**

**LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES.
(VOCAL)**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias

RECTOR

Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego

VICERRECTOR ACADEMICO

Ing. Agr. Nelson Bernabé Granados Alvarado

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Lic. Cristóbal 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

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo

DIRECTORA GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN

Licda. María Magdalena Morales

**COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

A nuestro Padre Celestial, por darme la sabiduría y fuerzas necesarias para continuar con mi carrera por guiar mis sueños, y por mostrarme su fidelidad hasta ahora, por no permitir rendirme y así culminar con esta gran meta que ahora coronare con mucho éxito.

A mis padres Mara Patricia Anduray y Miguel Alfonso Aragón; que han sido pieza fundamental en este proyecto y en mi carrera, que siempre han estado para alentarme a continuar, por su entrega su cariño y paciencia. Gracias por su amor y por convertirme en una profesional de éxito. A quienes con mucho orgullo dedico mi Título.

A Rafael Nolasco, que siempre ha estado de cerca en este camino, por brindarme todo su apoyo de principio a fin, por animarme a no rendirme y ser cada día mejor en este proceso, por alentarme a continuar y colocar todo mi esmero para así culminar mi carrera y este proyecto con mucho éxito. A ti dedico parte de este éxito, gracias.

A mis compañeros de Tesis Karen Girón y Amílcar Catillo, por no rendirse en esta batalla y brindarme toda su colaboración y apoyo para lograr juntos esta increíble meta. Por no rendirse y dar todo en este enorme éxito. A si mismo a nuestro asesor el Licenciado Marvin de Jesús Colorado Torres, por brindarnos sus conocimientos su tiempo y dedicación para así culminar con este proyecto.

Dios los Bendiga ahora y siempre...

FÁTIMA BEATRIZ ARAGÓN ANDURAY.-

Doy gracias a Dios por todo lo que me ha dado por estar siempre a mí lado por estar conmigo en las alegrías y en las pruebas, haberme fortalecido en los momentos de debilidad, por brindarme la fuerza para seguir a delante es decir que es gracias a ti que esta meta está cumplida.

A mis padres Oscar Amílcar Castillo y Emérita del Carmen Avalos de Castillo les doy gracias por apoyarme incondicionalmente, por creer en mí, por todo lo que soy se lo debo a ellos, por su apoyo al darme ánimos para continuar y contribuir con mi formación profesional, esta meta se las dedico a ustedes con todo mi amor y cariño.

A mi hermano Carlos Gustavo Castillo Avalos y mi hermana Nataly Emérita Castillo avalos, quienes me apoyaron en todo momento por brindarme su apoyo en mis estudios. Doy las gracias a mi familia, por apoyarme.

A mis compañeras de tesis Fátima Aragón y Karen Girón, por permitirme el honor de trabajar con ellas y compartir alegrías y dificultades para lograr nuestra meta.

“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”

Filipenses 4:13

OSCAR AMÍLCAR CASTILLO AVALOS.-

Categoricamente, Dios Padre, quien me ha dado la oportunidad de existir y me brindó la sabiduría y el conocimiento necesario para superar todos los retos y dificultades que se me presentaron en el transcurso de mi carrera.

A mi abuela Consuelo Girón, por ser ese ángeles que día a día me llenaron de fuerza para jamás desmayar, ayudándome a comprender que aunque en la vida existan los tropiezos hay que levantarse y seguir adelante, por su esfuerzo y dedicación en formar a una mujer con principios y valores, de provecho para la sociedad, por su amor y cariño que me ha servido de inspiración para este logro en mi vida. A mi tía Marlín Dinora Girón, que ha fungido un papel importante en el trascurso de mi formación, por todas esas palabras de ánimo que hoy atesoro en mi mente y corazón. A mi madre Rosa Evangelina Girón, por alentarme a seguir, y poder demostrarme que, con dedicación y esfuerzo, las metas se logran. Al resto de mi familia, tíos, primos y hermano por conformar ese pilar tan importante y fundamental en mi vida. Al Lic. Marvin De Jesús Colorado Torres, quien fue nuestro asesor de tesis y guía para la elaboración de la misma, por su tiempo, accesibilidad y conocimientos brindados.

A mis amigas y amigos quienes con sus consejos ánimos y regaños me enseñaron a tener más que un compañero de ciclo a tener verdaderos amigos quienes a pesar de todo me apoyaron en mis locuras y brindaron su apoyo cuando más lo necesite a todos ellos mil gracias de todo corazón, porque me ayudaron a crecer como persona.

A mis compañeros de tesis Fátima Aragón y Amílcar Castillo, por la dedicación, comprensión y amistad.

KAREN YANET GIRON.-

INDICE

RESUMEN	i
SIGLAS Y ABREVIATURAS	ii
INTRODUCCIÓN	iii
CAPÍTULO I LA RELACION DE TRABAJO Y SUS EFECTOS	1
1.1 Causas de disolución o terminación del contrato	4
1.1.1 Por mutuo acuerdo	8
1.1.2 Por renuncia.....	9
1.2 La indemnización universal	14
1.2.1 Aspecto histórico acerca de la indemnización universal	14
1.2.2 Naturaleza jurídica de la indemnización universal	18
1.2.3 Características de la indemnización universal	19
1.2.4 Finalidad de la indemnización universal	20
CAPÍTULO II ELEMENTOS Y TEORIAS QUE IMPLICAN LA INDEMNIZACION	21
2.1 Elementos que comprende la indemnización universal	21
2.1 .1 La incapacidad	21
2.1.2 La incapacidad permanente total.....	23
2.1.3 La incapacidad permanente parcial	25
2.1.4 La incapacidad temporal	26
2.1.5 Renuncia voluntaria.....	27
2.1.6 Causas	29
2.1.7 Consecuencias.....	29
2.2 Teorías que implican la indemnización	30
2.2.1 Indemnización como salario diferido.....	30
2.2.2 Indemnización como mayor valor de la empresa.....	32
2.2.3 Indemnización como premio a la fidelidad	32
2.2.4 Indemnización por daño a la antigüedad	33
2.2.5 Indemnización por despido de hecho	34

2.2.6 Teoría de la previsión y asistencia social	35
2.2.7 Teoría Ecléptica	36

CAPÍTULO III LA INDEMNIZACION POR RENUNCIA

VOLUNTARIA	37
3.1 Antecedentes históricos de la indemnización por renuncia voluntaria.	39
3.2 Naturaleza jurídica.....	52
3.3 Sujetos involucrados	53
3.3.1 El Trabajador.....	54
3.3.2 El Patrono	54
3.4 Elementos de la prestación económica por renuncia voluntaria.....	55
3.4.1 La renuncia	56
3.4.2 El lapso	56
3.4.3 Eficacia del beneficio.....	57
3.5 Principio de estabilidad laboral	57
3.5.1 Conceptualización de la estabilidad laboral	58
3.5.2 Características de la estabilidad laboral	60
3.5.3 Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral	61
3.5.4 Eficacia de la estabilidad laboral	65
3.6 Clasificación de la estabilidad laboral	65
3.6.1 Por su naturaleza	65
3.6.2 Por su origen	66
3.6.3 Por alcances o efectos	67
3.6.4 Por Razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador.....	67
3.7 Principios de la estabilidad laboral.....	68
3.7.1 Principio protector	68
3.7.2 Principio de la irrenunciabilidad	70
3.7.3 Principio de la continuidad de la relación.....	72
3.8 La estabilidad laboral y su relación con la renuncia voluntaria.....	72

CAPITULO IV ANALISIS CONSTITUCIONAL Y LEGAL

DE LA PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA	73
4.1 Regulación constitucional	73
4.2 Jurisprudencia constitucional respecto de la regulación constitucional	75
4.3 Código de trabajo	76
4.4 Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria...	76
4.4.1 Causas que influyeron a su creación.....	76
4.4.2 Campo de aplicación	78
4.4.3 Organismo competentes de su aplicación	79
4.4.4 Requisito para su aplicación.....	82
4.4.5 Procedimientos.....	83
4.4.6 Fijación o cálculo de la prestación económica	84
4.4.7 Exención tributaria.....	84

CAPITULO V EFECTOS QUE GENERA LA APLICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.....

85	85
5.1 En cuanto a la obligación del preaviso.....	85
5.2.1 Formas de presentar la renuncia	87
5.3 En cuanto a la negativa de recibir la renuncia	88
5.4 Tiempo mínimo de servicio	89
5.4.1 Continuidad de las labores	90
5.5 En razón de la prestación económica por renuncia	91
5.5.2 Salario mínimo	95
5.5.3 Cálculo de la prestación económica	97
5.6 Pago de vacación y aguinaldo al renunciar.....	99
5.7 Prescripción.....	99
5.8 Regulaciones superiores	99
5.9.1 Demanda.....	101
5.9.2 Conciliación	103
5.9.3 Apertura a prueba	104

5.9.4 Cierre del proceso	110
5.9.5 Sentencia	111
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
Conclusiones	115
Recomendaciones	117
BIBLIOGRAFIA	119
ANEXOS	124

RESUMEN

El presente trabajo de Grado para obtener el Título de Licenciado (a), en Ciencias Jurídicas, es realizado a través de una investigación histórica doctrinaria y legal de la renuncia voluntaria. Los efectos que se generan por la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en los trabajadores salvadoreños, es lo que motiva el estudio de la presente tesis, sin omitir que este derecho se considera como una manifestación de voluntad meramente personal, y que merece una minuciosa aplicación.

Es de suma importancia, el conocimiento por parte de los trabajadores salvadoreños de tal derecho así como la existencia de una ley que lo respalda en este caso la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, las ventajas y desventajas que esta puede contraer para los trabajadores que les es aplicada esta ley.

Ya que la Renuncia Voluntaria es un tema de trascendencia nacional y de mucho interés para el trabajador Salvadoreño, es que a través de la investigación realizada se busca generar un impacto, ello en virtud de que los patronos, los trabajadores, el Ministerio de Trabajo, los Juzgados y Cámaras de lo laboral, y el Órgano Judicial en general (la parte jurisdiccional), deberán adaptarse a la nuevas tendencias o acciones que puedan realizarse en torno a los resultados de la investigación, ya que la finalidad no es que sea una investigación tímida y explicativa sino al contrario, sea una investigación crítica de la problemática presentada y por lo tanto no solamente pasiva para ser un mero observador, sino dar acción y proponer soluciones que sirvan para dar solución a los posibles efectos negativos que se puedan encontrar.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ANEP	Asociación Nacional de la Empresa Privada.
ASI	Asociación Salvadoreña de Industriales.
CADH	Convención Americana de los Derechos Humanos.
DUDDH	Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre.
FESPAD	Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho.
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ANDA	Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados.
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
PGR	Procuraduría General de la República.
Ct.	Código de Trabajo.
Inc.	Inciso.
Cn.	Constitución.
Art.	Artículo.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “Efectos que genera la aplicación de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en el trabajador salvadoreño”; en donde se presentan contenidos relativos al ámbito del Derecho Laboral en especial al tema de la “Renuncia Voluntaria” y sus aspectos intrínsecos e extrínsecos que el tema engloba, por lo que, para ello se hace uso de las herramientas actuales de investigación.

La investigación se desarrolla en el marco de la nueva normativa en materia de renuncia voluntaria, y a la luz de sus antecesoras, es decir la Constitución de la República (Como origen de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Retiro Voluntario), el Código de Trabajo de El Salvador (Relación y diferencia con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Retiro Voluntario con respecto a la retribución económica entre otros aspectos importantes), la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, así como la Ley General de Inspección de Trabajo, entre otras, y en el marco de los postulados administrativos o jurisprudenciales que sobre la materia hayan resuelto.

El trabajo investigativo expresa y realza una importancia en el abordaje del tema y del o los problemas que engloban el mismo, enfocada en la realidad del trabajador salvadoreño y a su vez analizando los efectos positivos o negativos que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Lo anterior hace evidenciar que los efectos pueden ser diversos, pero en la investigación, se identifican aspectos que iluminen las posibles soluciones a brindar respecto de la problemática a plantear.

El objetivo y propósito principal de este estudio es el de evidenciar que dicha ley conocida como “Ley de Renuncia Voluntaria “presenta vacíos legales que se transforman en implicaciones, para las y los trabajadores al momento de hacer efectiva su renuncia. Consideremos que una persona común sin hacer menoscabo de esta, o sea aquella desconocedora del Derecho, no es suficiente la simple lectura de una disposición normativa para que pueda comprenderla y poder hacer efectivos sus derechos. Más bien el hecho de no poder comprenderla podría generar grave repercusión en este caso al trabajador.

Para el alcance de los objetivos propuestos, se ha realizado un análisis del problema de investigación, por medio de seis capítulos, los cuales comprenden los siguientes ámbitos: La relación de trabajo y sus efectos, elementos y teorías que implican la indemnización, La indemnización por renuncia voluntaria, Análisis constitucional y legal de la prestación económica por renuncia voluntaria ;Efectos que genera la aplicación de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria y por ultimo Conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo uno denominado: La Relación de Trabajo y sus Efectos, trata de forma general sobre la peculiaridad de suponer un vínculo personal que describe papeles económicos y sociales a las partes de las mismas. Así como las causas de disolución o terminación del contrato, entre estas realizamos por mutuo acuerdo, por renuncia y por despido. Realizamos una aclaración en cuanto a la Indemnización Universal como la que da origen al surgimiento de la ley a tratar, su historia, naturaleza jurídica, características y finalidad.

El segundo capítulo denominado: Elementos y teorías que implican la indemnización, se desarrollan los primeros así como la Incapacidad, la incapacidad permanente total, la incapacidad permanente parcial, incapacidad temporal, la renuncia voluntaria sus causas y consecuencias. Así como el tema de las distintas teorías que hablan de la indemnización sin que exista daño o perjuicio.

El tercer capítulo que ha sido denominado: La indemnización por renuncia voluntaria; se aborda un breve desarrollo histórico a efectos de aportar algunos antecedentes históricos jurídicos, desde la Revolución Industrial, ya que es en ese contexto en el que se desarrolla la situación precaria y degradante de los trabajadores que poco a poco lograba conquistar la atención del legislador. Así como su naturaleza, sujetos involucrados y elementos. Dentro del mismo capítulo hacemos hincapié al Principio de estabilidad laboral dado a que nace en una necesidad social y que este significa la protección y permanencia en el tiempo de la relación laboral.

Se realizó, además el capítulo cuarto denominado: Análisis constitucional y legal de la prestación económica por renuncia voluntaria; donde se realiza un estudio de la legislación nacional sobre la prestación económica por renuncia voluntaria, así como su base dentro del Código de Trabajo, la ley especial que es la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, su campo de aplicación el cual es muy importante y los requisitos de aplicación para la misma.

El capítulo cinco denominado: Efectos que genera la aplicación de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, donde se refleja el surgimiento de tales efectos, impactando gravemente al trabajador salvadoreño dado a que se aleja de su realidad como tal.

Finalmente, en el sexto capítulo: se plasman las conclusiones a las cuales arribamos una vez realizada la investigación, y de igual forma se presentan las recomendaciones que pueden contribuir a corregir algunas debilidades o aspectos negativos del problema objeto de estudio.

CAPÍTULO I

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

En este primer capítulo se presenta una breve conceptualización sobre en qué consiste la relación de trabajo; y a su vez los diferentes efectos que esta genera. Asimismo toma en cuenta las diferentes causas de disolución o terminación del contrato entre estas por mutuo acuerdo, por renuncia y despido; con el objetivo de aclarar que todo lo anterior se traduce a la idea de la igualdad de derechos que las partes vinculadas por el contrato de trabajo tienen en lo relativo a la facultad de dar por terminada la relación laboral.

Este mismo capítulo engloba la indemnización universal como tal, su aspecto histórico, naturaleza jurídica, características y por ultimo su finalidad. La relación de trabajo se puede enfocar en varios ámbitos. En primer lugar puede verse en ella una simple acción humana creativa, sin embargo estamos dotándola de una característica importante como lo es su trascendencia. Pero si esta acción humana creativa se realiza frente a otros, el enfoque ahora deviene social, como una trascendencia social. Y finalmente si en esa acción humana creativa desarrollada frente a otro se observan conductas que han sido consideradas por el derecho estaríamos ante una trascendencia jurídica.

La relación de trabajo tiene otra gran peculiaridad y es de la de suponer un vínculo personal que adscribe papales económicos y sociales a las partes de la misma. La relación de trabajo tomada desde un marco conceptual es un vínculo en el cual, el mero hecho de que una persona trabaje para otra en

condiciones de subordinación, que contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral.

Otra conceptualización de la relación de trabajo que se ofrece es la de “relación duradera y permanente, de carácter eminentemente personal, establecida a base de lealtad y confianzas recíprocas, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés colectivo”.¹

Por lo tanto, existen varios criterios respecto a la relación de trabajo, con base que para que haya una relación de trabajo debería de existir acuerdo de voluntad, la verdad es que la relación se da por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona,² independiente de cualquiera que sea el acto que le dio origen, en ese sentido se puede decir que al derecho de trabajo no le interesa el acuerdo de voluntades sino lo que interesa y de manera especial es la prestación del servicio y en las condiciones que es prestado.³

Es importante comprender que en los contratos debe existir acuerdo de voluntad pero en este caso para que se dé la relación de trabajo basta con que se inicie la prestación del servicio, que es donde surgen los derechos y obligaciones entre patrono y trabajador, esto de acuerdo con la posición ecléctica. Anteriormente los contractualistas eran del criterio de que en la relación de trabajo debía de existir acuerdo de voluntad, pero según la evolución del derecho de trabajo dichas teorías se van dilucidando al grado de considerar al derecho laboral como un derecho social.

¹Valentín Rubio, *Derecho Individual del Trabajo*, 3ª ed. (México: Rubinzal Culzoni, 1981) 192-197.

² Mario de La Cueva, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 2ª ed. (México: Porrúa, 1974), 186.

³ Ángel Alfonso Espinal Juárez, *La Relación Laboral*, 2ª ed (Chile: Editorial Jurídica, 1994), 64.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría a su alrededor que doctrinalmente se conoce, precisamente, como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador.

Respecto de los precedentes de la teoría de la relación de trabajo, se reconoce entonces asimismo como el iniciador de la batalla en contra del contractualismo en los pueblos de habla española y portuguesa, en ocasión de la aparición de su obra original *Derecho mexicano del trabajo*, comenta: “... batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo”, y refiere a diversos autores, entre los que destacan varios juristas franceses.

1.1 Causas de disolución o terminación del contrato

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos. El contrato individual de trabajo, aunque sea por tiempo indefinido, no tiene una duración eterna.

En toda relación laboral, llega un momento en que uno de los contratantes no desea continuar con el vínculo contractual y toma la decisión de disolverlo considerando los principios siguientes: la estabilidad laboral por regla general, el derecho a la libre contratación del patrono o empleador y el respeto a la autonomía de la voluntad del trabajador.

La terminación de los contratos de trabajo es concebir su exclusión, resolución y renovación, en fin, es expresar que hay un rompimiento de la relación jurídica laboral.⁴ Los autores nos enseñan que “todo derecho laboral parte de un supuesto apasionante que se refiere al objeto del mismo, la persona humana, como elemento integrante de la relación jurídico laboral”. Es precisamente frente a la persona que se manifiesta la institución del despido.

La problemática del derecho laboral parte de las relaciones individuales, y que ello gire alrededor del contrato de trabajo, desde su formulación hasta su terminación, cualquiera sea la denominación que se le dé a esa terminación, ya sea de “rescisión”, “extinción”, “resciliación”, o “resolución”. Se usa la expresión rescisión conforme a la doctrina para hablar de la extinción del contrato por voluntad de las partes, como la terminación del mutuo consentimiento.

⁴Carlos Peláez Trujillo, *Terminación del Contrato de trabajo por justa causa*, Segunda Edición (Bogotá: La Palma, 1968) 410.

Es entonces que por rescisión se debe entender Ineficacia del contrato válidamente celebrado debido a la concurrencia de unas circunstancias que producen lesión o perjuicio a una de las partes. Es un remedio previsto para los contratos que sean válidamente perfeccionados, pero que conllevan alguna consecuencia injusta que puede enmendarse suprimiendo, total o parcialmente, los efectos del contrato cuestionado (contrato rescindible). Es un remedio subsidiario y circunscrito a los casos en que los efectos de un contrato son lesivos para una de las partes o por implicar aquél un fraude en perjuicio de tercero. Las acciones rescisorias pueden ejercitarse en el plazo de cuatro años. Si la acción pretende remediar el perjuicio causado, es rescisión restitutoria; si se pretende deshacer el contrato, rescisión revocatoria.

La declaratoria de rescisión de un contrato debe ser declarada judicialmente, a efecto de garantizar el derecho a la seguridad jurídica del que pende el mismo; de igual forma, tratándose de un contrato por el cual se establece una relación de carácter laboral, de dicha declaratoria de rescisión debe garantizar, no sólo la seguridad jurídica y sino también el derecho a la estabilidad laboral del sujeto a quien se pretende constreñir tal derecho.⁵ El termino francés resciliación indica la extinción del contrato por la sola voluntad de una de las partes.

La rescisión es el acto formal a través del cual una relación jurídica ya no tiene validez, es decir, es anulada y por lo tanto deja de estar en vigor. El concepto de rescisión es aplicable a un contrato de alquiler, un contrato de trabajo, un convenio, entre otras posibilidades.

⁵ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo*, Referencia: 625-205 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005).

La rescisión significa que aquello que se ha pactado deja de interesar a una de las partes o a ambas por algún motivo. La rescisión es una ruptura de un acuerdo y desde un punto de vista legal es necesaria una declaración judicial que manifieste la invalidez de un pacto, acuerdo o contrato.

Por extinción se debe de comprender como la desaparición como tal y el cese, por ende, de los derechos y obligaciones que el mismo implicaba para el trabajador y el empleador, sin perjuicio de que puedan sobrevivir temporalmente algunos accesorios y de que, según sea el caso, por el hecho y el modo de la extinción puedan nacer incluso créditos a favor del trabajador o sus causahabientes o del empleador. Como la regulación de los hechos que producen la extinción del contrato de trabajo y las consecuencias en cada caso dependen de cada legislación, existen diferencias según sea el país cuya normativa deba aplicarse.

La relación jurídica de trabajo se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio de prestaciones entre trabajador y empresario, lo que puede sufrir distintas incidencias como modificaciones o suspensiones y, finalmente, se extingue. La extinción del contrato de trabajo implica la disolución del vínculo contractual y el cese de las prestaciones recíprocas entre empresario y trabajador (sin perjuicio de compromisos que pudieran permanecer vigentes con posterioridad a la finalización del contrato, como el pacto de no competencia, y de la posibilidad de reclamar las obligaciones pendientes de cumplimiento).

La extinción del contrato de trabajo implica la finalización de la relación de dependencia del trabajador con el empresario, y por lo tanto el cese de las respectivas obligaciones recíprocas.

La resciliación supone que, por la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, se acuerda que el acto jurídico que se acordó en su momento, se deja sin efecto. Por lo tanto, al tratarse de un nuevo contrato ha de reunir los requisitos generales establecidos, además como persigue privar de eficacia a una relación obligatoria preexistente, habrá de reunir los mismos requisitos con los que se firmó el acuerdo: por ejemplo, si se trataba de un contrato solemne, es normal que la resciliación se haga cumpliendo las mismas formalidades.

Renovación es otro de los términos usuales, la cual supone una retractación facultativa, efecto de un acto jurídico llevado a cabo por el autor mismo. Es de difícil aceptación esta expresión por las modalidades, características y principios bilaterales de los contratos de trabajo. La expresión resolución, significa “Terminación judicial del contrato de trabajo, lograda en virtud de la violación del contrato por la otra parte”.⁶

Si bien se dice que en todo contrato va envuelta o implícita la condición resolutoria por el incumplimiento de lo pactado, lo cierto es que tal condición opera siempre unilateralmente como efecto inmediato del incumplimiento o resolución del contrato, o sea que no está consagrado expresamente tal procedimiento.

Es obvio que no se adquiere la acción de incumplimiento ya que no es posible la ejecución forzada del contrato en cuanto al trabajador se refiere, porque ello iría en contra del sentido y definición misma del trabajo, que como, se sabe, es una actividad libre, consciente, espontánea que la persona natural, (trabajador) se obliga para con otra natural o jurídica. Por lo

⁶Hernando Franco Idarraga, *“El Derecho Laboral”*, (Conferencias dictadas en el tercer seminario Latinoamericano “Derecho Laboral”, Colombia 21 de marzo, 1984).

tanto la resolución del contrato opera automáticamente con las consecuencias indemnizatorias.

A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.⁷

Los autores no definen lo que es la terminación del contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, pero si dan ideas generales para definirlo como “La disolución o rompimiento del vínculo contractual de duración indeterminada, por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento o por un hecho ajeno a la voluntad de los contratantes que pone fin a la relación de trabajo, generando efectos jurídicos”. Destacamos que entre las causas de disolución o terminación de la relación de trabajo tenemos: por mutuo acuerdo, por renuncia y por despido.

1.1.1 Por mutuo acuerdo

Cuando las partes involucradas en la relación de trabajo, de común acuerdo deciden dar por terminado el contrato de trabajo y consecuentemente la

⁷ José María Cantor, *Derecho del trabajo*, (Buenos Aires: , Librería el Ateneo, 1960), 334.

relación laboral, la cual se regula en nuestro Código de Trabajo en el Artículo 54. Al igual que en cualquier relación jurídica en que intervienen varias partes, en la relación de trabajo éstas pueden por su libre voluntad poner fin a la relación de trabajo, aún en condiciones o en oportunidades distintas a las previamente acordadas.

Esta terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento o, como prefieren algunos autores, mutuo disentimiento, será válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar exento de los vicios que lo anulan conforme al derecho común: el error, el dolo o la violencia.

1.1.2 Por renuncia

El trabajador también tiene derecho a disolver el contrato de trabajo por su voluntad sin causa justificada, es decir, por renuncia.

Esta figura se da cuando el trabajador se retira del empleo, no por actos del patrono, si no por su propia y libre determinación, ya sea porque no desea continuar trabajando a la orden del empleador, por haber encontrado otro empleo mejor, por dedicarse a actividades propias, etc.

En consecuencia, renuncia del trabajador es la espontanea separación laboral del trabajador, con disolución del vínculo contractual, sin que exista por lo menos aparentemente causa alguna que imposibilite la existencia del vínculo. Se deduce que renuncia es la libre determinación del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo sin que se haya ejercido sobre él, presión alguna. El mismo autor dice que la renuncia debe ser declarada

libremente y con pleno conocimiento del acto.⁸

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

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

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

La facultad del trabajador de dejar su empleo cuando él quiera se justifica, porque la relación de trabajo se verifica entre hombres libres, que no pueden

⁸Ernesto Krotoschin, *Instituciones de Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: De Palma, 1968) 459.

⁹ Julián Arturo de Diego, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6ª ed. (Buenos Aires, Argentina: Edit. Abeledo Perrot, 2004), 481.

en consecuencia, sujetar su voluntad a la de otro contratante, ya que ello implica una forma de esclavitud, tiene, pues reconocida el trabajador, la posibilidad de extinguir la relación que lo ligaba con su patrono, en cualquier momento por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique, no solo porque tenga razones jurídicamente eficaces para hacer cesar su relación con el empleador, sino porque unilateralmente lo decida.

Es importante mencionar los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); el Art. 14 de la Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre, el Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Art. 6 No. 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en particular el Art. 3 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que a la letra dice: “*Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo*”.¹⁰

Lo antes expuesto se traduce a la idea de la igualdad de derechos que las partes vinculadas por el contrato de trabajo tienen en lo relativo a la facultad de dar por terminada la relación laboral unilateralmente. De lo anterior se deduce que para que la renuncia se pueda conceptualizar es necesario que cumpla: la manifestación del trabajador, la cual debe estar exenta de vicios que la invaliden, dirigida al patrono o al representante patronal, de este, de manera que cualquier expresión escrita hecha o dirigida a otra persona no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, el deseo de poner fin a los efectos del contrato lo cual refleja la seriedad de la renuncia, ósea el acto objetivo de separarse del cargo.

¹⁰ Cámara Segunda de lo Laboral, *Recurso de apelación, Referencia: 6-09* (El Salvador Corte Suprema de Justicia, 2009).

1.1.3 Por despido

El despido realizado por el patrono, es la contrapartida a la estabilidad laboral, que es en este caso precisamente el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el trabajo para el cual fue contratado.¹¹

El despido es una institución propia del derecho del trabajo, ya que los términos desahucio o denuncia del contrato son más propios del derecho civil. El despido propiamente dicho corresponde entonces a un acto de voluntad del empleador para poner fin al contrato de trabajo. Esta acción es unilateral, pero el concepto de despido en si tiene múltiples facetas que están encaminadas entonces a extinguir la relación contractual laboral, con lógicas consecuencias previstas en la ley, en la convención laudo arbitral o el contrato de trabajo. La terminación del contrato por despido, entonces tiene necesariamente una relación de causalidad a diferencia en cuanto al modo de extinción que está consagrado en la ley como acto independiente de la voluntad del trabajador y en donde no entren un motivo o causa que lo lleve a dar por terminado el contrato.

Las causas o motivos llevan envuelta una razón justificativa y legal. Esta causa solo puede ser aplicada por el patrono ya que solo él es quien puede despedir al trabajador y esto trae como consecuencia la indemnización correspondiente en favor del trabajador por el daño económico que se le ocasiona y el perjuicio que se atribuye al ser considerado como una persona con un antecedente dudoso que podría afectar su ocupación en otro trabajo, esta indemnización la establece el artículo 58 del Código de Trabajo. Solamente el artículo 59 del Código de Trabajo se establece que el

¹¹ Sala de lo Civil, *Recurso de Casación*, Referencia: 420-2002 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2002)

trabajador será indemnizado cuando el contrato sea por un plazo determinado y el trabajador sea despedido antes de finalizar el plazo.

La terminación por voluntad unilateral se considera constitutiva de un despido cuando proviene del empleador y de renuncia, cuando proviene del trabajador. Es de observar que esta nomenclatura no es unánime ni en la doctrina ni en la legislación. Así, las expresiones como las de resolución, rescisión, denuncia, desahucio, revocatoria, renuncia, dimisión, etcétera, son empleadas en lugar de los vocablos despido y retiro, que preferimos por ser más precisos como definatorios de las situaciones a que se refieren. Tanto el despido como el retiro pueden ser justificados o injustificados, según se hallen o no fundamentados en las causas de justificación establecidas por la Ley, siendo en cada caso diferentes las consecuencias económicas de la terminación.

Todas las causales de terminación anteriormente referidas, producen como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el trabajador extingue su vínculo jurídico con su patrono o empleador. En términos generales, puede decirse que el derecho laboral reduce, en algunos casos minimiza, la tutela que presta al trabajador, en aquellas situaciones en las cuales la terminación de la relación de trabajo se debe a causas dependientes de la voluntad de ambas partes o del acto voluntario del trabajador que no se funde en hecho del patrono que configure un motivo justificado de retiro o del acto voluntario del patrono constitutivo de un despido justificado.

Por el contrario, la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles, cuando la relación de trabajo termina por la voluntad unilateral del patrono no fundamentada en falta del trabajador, es decir por un despido

injustificado, o cuando se extingue por la decisión unilateral que el trabajador toma con fundamento en una falta del patrono (retiro justificado).¹²

1.2 La indemnización universal

Cuando se refiere a la Indemnización Universal, estamos frente a toda prestación económica que debe tener todo trabajador y que surge como consecuencia de la terminación o rompimiento de un contrato de trabajo, por cualquier causa o motivo, en relación con el salario y con el tiempo de servicio y que se da ante la terminación de la relación laboral, cualquiera que fuere su causa.

La llamada indemnización universal es creación de la Constitución de 1983, pero es de cuestionar que la norma primaria dejó establecido en el artículo 252; que dicha figura tendrá aplicación hasta que esté regulado en la Ley Secundaria; o sea en el Código de Trabajo y a más de veintiséis años de vigencia de la Ley primaria, existe vacío legal, porque no se ha adecuado la ley secundaria, lo que ha dado lugar a que para darle positividad a la facultad mencionada y la negativa del patrono de pagarla a que esta se resuelva exclusivamente según criterio de los jueces.

1.2.1 Aspecto histórico acerca de la indemnización universal

A finales de la década de los años sesenta, las tensiones entre los trabajadores y el sector empresarial se agudizaron, creando una serie de conflictos de trabajo que se expresaban en las huelgas y protestas por las condiciones de trabajo que se tenían, con el propósito de lograr de esta

¹²Oscar Hernández Álvarez, *La Terminación de la Relación de Trabajo Clasificación y Efectos*, (México: Porrúa, 1997) 546.

manera una mejor remuneración, una previsión social suficiente, mejores condiciones de trabajo y conseguir la creación de organizaciones sindicales que asegurasen el respeto a los derechos laborales. Ante esta situación se desencadena, en nuestro país El Salvador, un histórico golpe de estado al general Carlos Humberto Romero Mena, se comienzan a suceder así las juntas revolucionarias de gobierno compuestas por civiles y militares que intentan realizar ciertas reformas políticas, económicas y sociales para ganarse el apoyo de las grandes mayorías y poder así contener el malestar social. Ante este escenario, después nace a la vida jurídica la Constitución de la República de 1983, la cual trae cambios sustanciales de un nuevo ordenamiento jurídico constitucional.

La figura de la Indemnización Universal por haber sido una innovación introducida a la Constitución de 1983 en su Art. 38, N° 12 y no haberse desarrollado aun en una ley secundaria había sido poco lo que sobre ella se había escrito. Se puede decir que se incluyó este derecho a favor de los trabajadores, para darle valor al hecho que un trabajador brinda sus mejores años de vida a favor de una empresa y un patrono determinado, siendo merecedor del reconocimiento del tiempo laborado; pero para conocer la verdadera intención del legislador constitucional se debe avocarse al Informe único de la comisión de estudio del proyecto de la Constitución de 1983, el que es simplemente conocido como la exposición de motivos de la Constitución de 1983; en dicho documento se establece que la inclusión del derecho a la indemnización universal en la Constitución de 1983 estuvo fundamentada en un criterio de seguridad social más que en el concepto de reparación de daños; el constituyente considera que ello traería consigo un ambiente de paz social y armonía entre el capital y el trabajo, ya que en esa época el más alto porcentaje de los conflictos laborales se debía a los despidos injustos, y en ocasiones éstos llegaban a convertirse en serios

conflictos colectivos.¹³

Para la inclusión del derecho a la indemnización universal, apareció como una novedad en la Constitución del año 1983 haciendo consultas para conocer las opiniones de todos los sectores del país, estudiando las principales constituciones del mundo y además contando con la asesoría de los principales jurisconsultos en materia constitucional.

La exposición de motivos de la constitución no hizo ninguna referencia al artículo 252 ni tampoco al 271, en este último, la Constitución estableció que la asamblea legislativa tenía la obligación de armonizar la legislación secundaria con la Constitución, en el término de un año contado a partir de su entrada en vigencia. Con lo anterior, se tiene que en teoría este derecho tuvo que estarse aplicando desde el año 1984, pero debido a diferentes circunstancias esto no pudo ser así.

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, los cuales no prosperaron; ante ello la asamblea legislativa justificó las razones por las cuales no había emitido una ley secundaria para regular la indemnización universal, señaló que desde esa fecha existieron proyectos de ley para ser analizados, pero que dicha labor era compleja pues las diferentes instituciones sindicales, la empresa privada y los entes del gobierno tenían que realizar un estudio exhaustivo para determinar si en ese momento existían las condiciones económicas, sociales y políticas para aprobar una Ley de indemnización universal.

¹³ Asamblea Constituyente, Exposición de Motivos de la Constitución 1983,(El Salvador: UCA Editores,1993)

Dichos documentos no pasaron de ser simples anteproyectos y por ello se generó una mora legislativa de aproximadamente treinta años, ya que fue hasta el año 2013, en el mes de diciembre, en el que la asamblea legislativa de El Salvador creó la ley secundaria a la que hace referencia la Constitución, con motivo de la sentencia emanada de la sala de lo constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, marcada bajo referencia 53-2005/55-2005¹⁴, en la cual le ordenó a la asamblea legislativa crear la ley secundaria que regulara el derecho a la indemnización por renuncia antes del 31 de diciembre del año 2013.

Es así, como la asamblea legislativa comenzó una carrera contra el tiempo para emitir la norma secundaria que manda la constitución en sus artículos 38 ordinal 12° y 252, esto conllevó muchísimos obstáculos, entre ellos la postura que tomó en relación al tema la empresa privada y los grupos sindicales; la de la primera, se resumía en pocas palabras a que este sector no estaba preparado económicamente para afrontar esta nueva obligación patronal y que de aprobarse se generarían graves repercusiones a la economía del país. Pese a todo, la asamblea legislativa creó la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, mediante decreto legislativo N° 592 de fecha 18 de diciembre de 2013.

A pesar de haberse creado en esa fecha, fue hasta el presente año 2015, que dicha Ley entró en vigencia, esto en razón de dar tiempo para que los sectores involucrados pudieran prepararse para la implementación de la misma, ya que como se ha establecido anteriormente, ésta figura es totalmente novedosa ya que no existía ningún derecho que se le pareciera, por lo que se tienen grandes expectativas con miras a su efectiva aplicación.

¹⁴ Sala De Lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucional*, Referencia No. 53/2005-55/2005, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005)

1.2.2 Naturaleza jurídica de la indemnización universal

Definir una institución no es cosa fácil, y menos cuando se trata de su naturaleza jurídica; situación que no es tan simple de explicar con relación al tema de la indemnización universal, debido a que los teóricos no se han referido en forma directa a cerca de ello.

Para empezar con este apartado se abordará la temática, en su manera más general y fácil, con la finalidad de enmarcarla dentro de una rama específica del derecho.

Lo anterior, demanda realizar, preliminarmente, un estudio de cómo se ubica en el derecho del trabajo, para ello, no existe uniformidad de criterios; en su origen el derecho del trabajo era ubicado en la rama del derecho privado, porque existían relaciones de coordinación y tenía muy pocas características que permitieran incluirlo dentro del derecho público, pero a medida que fue evolucionando y que el intervencionismo del estado se hizo más patente se perfilaron ciertas características que lo hacen considerar como una rama del derecho público, por el hecho que sus normas sean imperativas e irrenunciables y que además existan sanciones de tipo administrativo y penal para hacerlas efectivas, hacen pues considerarla como un derecho público. Para muchos otros, el derecho del trabajo, por ser un derecho nuevo no se podría incluir en ninguna de las dos ramas del derecho ya mencionadas, hay que ubicar entonces, en un tercer género, es aquí donde aparece una tercera.

El marco filosófico de este derecho, es establecer el bienestar de la clase trabajadora división, que es el derecho social, además, para establecer reglas para mantener la armonía del trabajo. Con base a lo anterior, es

posible analizar la naturaleza jurídica de la indemnización universal de la siguiente manera; el hecho que el derecho en cuestión haya adquirido rango constitucional, no es suficiente para considerarlo como un derecho público, ya que las constituciones modernas tienden a regular diversas situaciones por el interés social que las mismas poseen.

En razón a esta concepción moderna del derecho y con fundamento en lo anteriormente establecido, el derecho a la indemnización universal se puede ubicar dentro del derecho social, lo cual se justifica además, con la exposición de motivos de la Constitución de 1983, en donde al referirse a este derecho, se estableció que la motivación para plasmarlo estuvo fundamentado en un criterio de seguridad social, entendida ésta como un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todas las personas cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajar, le impiden conseguir el trabajo por sus propios medios.

1.2.3 Características de la indemnización universal

Es entonces que a través de su definición y de lo ya estudiado como indemnización, es que desglosamos las siguientes características:

1. Surge a partir de la terminación de la relación laboral;
2. Compensación económica que debe tener todo trabajador en relación con el salario y con el tiempo de servicio;
3. Fundamentada en un criterio de Seguridad Social;
4. Asegura y resguarda por medio de una compensación económica al trabajador.

1.2.4 Finalidad de la indemnización universal

Con base en la concepción moderna del derecho, la indemnización universal se ubica dentro del derecho social, en razón de estar basado en un criterio de justicia social; es decir que se ha cimentado en un conjunto de medidas que tienden a asegurar una compensación por renuncia que beneficia al trabajador.

El derecho social es aquella especialidad de derecho que se basa en una serie de principios y normas que tienen por objeto proteger, velar, integrar y pautar el comportamiento y las actitudes de los individuos que viven de su trabajo y a aquellos que se les puede describir como económicamente débiles. Es la denominación que más generalmente puede cobijar las materias jurídico laborales, tanto las relativas a las relaciones de trabajo, como las referentes a la previsión social y a los procedimientos laborales.

Al mismo tiempo, el adjetivo «social» evoca la contraposición con el Derecho civil, de inspiración individualista, y al que ya las primeras disposiciones legales laborales trataban de corregir para humanizar las relaciones de trabajo reguladas insuficientemente por aquél.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS Y TEORIAS QUE IMPLICAN LA INDEMNIZACIÓN

En este capítulo se plantean de manera doctrinaria los diferentes elementos y teorías que implican a la indemnización universal; elementos que consisten en la incapacidad como tal desglosándose en la incapacidad permanente total, incapacidad permanente parcial, la incapacidad temporal y la renuncia voluntaria. En cuanto a las teorías se desarrollaran la indemnización como salario diferido, la indemnización como mayor valor a la empresa, indemnización como premio a la fidelidad, indemnización por daño a la antigüedad, indemnización por despido de hecho, teoría de la previsión y asistencia social y por último la teoría ecléptica.

2.1 Elementos que comprende la indemnización universal

El objetivo del derecho a la indemnización por renuncia voluntaria es satisfacer una necesidad del trabajador que renuncia, estableciéndose elementos esenciales para gozar de esta prestación.

Lo anterior, abre paso para abordar de manera doctrinaria y en la medida de lo posible dichos elementos, lo que procederá a hacerse a continuación.

2.1.1 La incapacidad

Se ha visto la evolución que el concepto de discapacidad ha sufrido a lo largo de dos décadas y su relación con otros términos que hacen referencia a alteraciones del estado de salud. Asimismo, en los modelos repasados, los

términos “discapacidad” e “incapacidad” han sido tratados como similares, sin distinción entre ellos. Sin embargo, en el ámbito social, laboral y legal sí hay diferencias.

Así, para empezar, atendiendo al diccionario de la Real Academia de la lengua, se tiene que discapacidad se define como la cualidad de discapacitado, entendiéndose como tal “Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”. Sin embargo, la definición de incapacidad se recoge como “Estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral.” Incluso se recoge la definición específica de incapacidad laboral como un término de derecho, siendo ésta: “Situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la Seguridad Social”.

Podría decirse, por tanto, que la incapacidad se deriva de la relación entre las condiciones de salud de la persona y el trabajo, mientras que la discapacidad lo hace de la relación entre dichas condiciones de salud y el medio ambiente en el que desarrolla su vida.

El término incapacidad se puede definir como la situación sobrevenida de forma involuntaria e imprevista, y debe tenerse en cuenta que el término opuesto, la capacidad, está determinada por distintos aspectos: culturales, físicos, educacionales, económicos, etc., que de por sí limitan la incorporación laboral de todos los individuos a todos los puestos (es decir, “no todos podemos realizar todas las tareas”). Así, puede decirse que la incapacidad laboral sería la situación del trabajador que "viniendo realizando

una determinada tarea, le sobreviene, de forma involuntaria e imprevisible, una disminución o anulación de su capacidad laboral". no deben entenderse como incapacidad laboral determinadas situaciones de tipo social o laboral no ligadas a la repercusión que una lesión o enfermedad pueda causar sobre las capacidades del individuo (por ejemplo, desempleo, cierre de la empresa, nuevas tecnologías, cambio de ubicación del puesto de trabajo, etc.). Conceptualmente la incapacidad laboral puede entenderse como un desequilibrio entre las capacidades funcionales y los requerimientos de un puesto de trabajo, pudiendo ser ese desequilibrio transitorio (incapacidad laboral temporal) o permanente (incapacidad laboral permanente).

El código de trabajo, contempla expresamente a partir del artículo 324 lo relativo a la incapacidad del trabajador, dicha disposición indica que la incapacidad de la que puede adolecer un trabajador puede ser de tres clases a saber, incapacidad permanente total, permanente parcial y temporal.

Doctrinariamente se denomina la Incapacidad, como aquella que sea de carácter físico o mental, que produce la disolución del contrato de trabajo, sin culpabilidad por parte del trabajador.

2.1.2 La incapacidad permanente total

La incapacidad permanente total es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Es la situación laboral del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación

objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

No impedirá tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente ya sea de manera tanto como incierta o a largo plazo. Los elementos que configuran el concepto de incapacidad permanente son:

1. Se exige tratamiento médico anterior; generalmente, le precede una situación de incapacidad temporal.
2. Una alteración grave de la salud.
3. La determinación objetiva o diagnóstico del proceso patológico presente y comprobado.
4. El carácter definitivo o, al menos, previsiblemente definitivo de las lesiones.
5. Se tiene en cuenta la repercusión de las lesiones sobre la capacidad laboral, no sobre la integridad corporal.

Es la pérdida absoluta de las facultades o de aptitudes que imposibilitan a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida, esta se encuentra regulada en el artículo 325 del Código de Trabajo; un ejemplo de ellos podría ser cuando el trabajador en el desempeño de su trabajo, a través de químicos u otras sustancias dañinas queda ciego totalmente.

Pero cuando esta incapacidad no está determinada en la lista que para tal efecto señale la ley, en ese sentido establecerá el grado de incapacidad

prudencialmente a través de un juez de trabajo, ya que en este caso así lo establece el artículo 330 del mismo Código.

2.1.3 La incapacidad permanente parcial

El reconocimiento de la incapacidad permanente parcial, a diferencia de los otros grados, no extingue el contrato de trabajo.

Por lo tanto, se puede cobrar la indemnización y continuar con el mismo trabajo. En otras palabras, es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

La incapacidad permanente parcial se conceptúa como la situación de quien, por enfermedad o accidente, tras haber estado sometido al tratamiento prescrito y dado de alta médicamente, presenta unas reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas.

Para la valoración de la pérdida de rendimiento ha de tomarse en cuenta que opera por circunstancias diversas, así ralentización del ritmo de trabajo, mayor penosidad o dificultad en el desempeño del trabajo, imposibilidad de desempeñar determinados puestos de la profesión, etc.

Es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida. Tiene su asidero legal en el en el artículo 326 del Código de Trabajo.

Por ejemplo: una parálisis que afecte parcialmente alguna extremidad y

sentido del trabajador, para tal caso, la ley ya estipula el porcentaje a reclamar.

2.1.4 La incapacidad temporal

Es una situación laboral en la que se encuentra el trabajador mientras reciba asistencia sanitaria del Sistema Nacional de Salud (España) o de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y esté impedido para trabajar, teniendo con una duración máxima establecida, al ser temporal.

En primer lugar, debes saber que la incapacidad temporal es la situación en la que debido a unas lesiones o enfermedades, no puedes realizar tu actividad laboral. Esa imposibilidad de trabajar es, por definición, temporal y a corto plazo; en principio, después del tratamiento médico, debes poder reincorporarte a tu trabajo de manera normal.

La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentra el trabajador cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o por un accidente, sea o no laboral, mientras precisa asistencia sanitaria de la seguridad social.

La incapacidad temporal también consiste en la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo por algún tiempo, esta se encuentra regulada en el artículo 327 del Código de Trabajo; esta incapacidad según la gravedad se puede volver permanente.

Una mejor forma de considerarla es como la imposibilidad de un trabajador

para realizar sus funciones dentro de su puesto de trabajo, bien sea por enfermedad común, accidente laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el que se prevé su recuperación dentro de un plazo máximo del periodo de baja.

2.1.5 Renuncia voluntaria

Nadie puede ser obligado contra su voluntad a hacer algo, mucho menos realizar una prestación de servicios y así como el patrono puede disolver el contrato de trabajo cuando lo desee, el trabajador que quiera retirarse, perfectamente puede hacerlo.

No obstante, para que la renuncia tenga plena validez y no dé lugar a nulidad, esta tiene que ser en forma consiente, terminante, clara y libre; esto quiere decir que tiene que ser hecha libre de todo vicio del consentimiento y hacerse por escrito, para evitar malicia o encubrimiento de un despido.

Esta causa de disolución o terminación del contrato se encuentra regulada en el artículo 54 del Código de Trabajo y deja a la voluntad del trabajador la terminación de la misma.

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

Son múltiples los factores por los cuales un trabajador puede decidir retirarse de la empresa, que sería imposible mencionar todas las posibles motivaciones que lo llevan a tomar esa decisión; no obstante se mencionarán las que se dan en la mayoría de los casos.

Los más comunes se originan por motivos de carácter económico, ya que debido a los bajos salarios devengados, el trabajador busca mejorar su nivel de vida y el de su familia con un trabajo mejor remunerado. Otra de las circunstancias por las que el trabajador se retira, es cuando hay insatisfacción al desempeñar un trabajo el cual no está acorde con su especialidad.

En el caso especial de la mujer puede darse por atender a la familia. La renuncia puede darse también por hechos de la vida en el caso de la edad, que ya no permite el mismo rendimiento en la producción como cuando se es joven, además de las enfermedades que no permiten el desempeño de las funciones del trabajador en la empresa.

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

Ahora bien, al tratar la definición de renuncia, puede decirse que esta es la manifestación unilateral de la voluntad del trabajador hecha al patrono o representante patronal de su libre deseo de poner fin a los efectos del contrato.

De lo anterior se puede deducir que para que la renuncia se pueda conceptualizar es necesario que cumpla los siguientes requisitos:

1. Manifestación del trabajador, la cual debe estar exenta de vicios que

la invaliden y además debe hacerse en la forma establecida en el artículo 402 del Código de Trabajo.

2. Dirigida al patrono o al representante patronal; de tal manera que cualquier expresión escrita, hecha o dirigida a otra persona no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo.
3. Deseo de poner fin a los efectos del contrato, lo cual refleja la seriedad de la renuncia, es decir el acto objetivo de separarse del cargo.

2.1.6 Causas

Si bien las mencionábamos antes concretizamos que la renuncia voluntaria se genera a partir de múltiples factores por los cuales un trabajador puede decidir retirarse de la empresa, que sería imposible mencionar todas las posibles motivaciones que lo llevan a tomar esa decisión; no obstante se mencionaron las que se dan en la mayoría de los casos.

2.1.7 Consecuencias

Las consecuencias pueden darse en dos sentidos, uno positivo y otro negativo: En el primer caso no requiere una mayor explicación, ya que el trabajador deja su fuente de trabajo porque obtuvo una mejor fuente de ingresos, lo que obtiene es una mejor calidad de vida para él y su familia. Además da lugar a una consecuencia de tipo jurídico, como es poner fin a los efectos del contrato individual de trabajo.

La consecuencia negativa desde la perspectiva del trabajador sería entonces,

antes de la entrada en vigencia de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, que el hecho de renunciar no le proporcionaba ninguna ventaja económica, sino que perdía todos los derechos que como tal la ley le reconoce.

En cuanto a la parte patronal, pueden sobrevenir consecuencias negativas en su empresa, es por ello que antes de surgir la prestación por renuncia voluntaria, se regulaba una indemnización por daños y perjuicios a favor del patrono cuando el trabajador renunciante le causaba un perjuicio económico, por ejemplo: cuando se manda a especializar a un trabajador al extranjero y cuando este regresa se va a otra compañía que le ofrece un mejor salario, lo anterior, en razón de la inversión que realizó el patrono para poder capacitar a dicho trabajador, ya que esperaba que ello le proporcionara beneficios directos a él, por cuanto el trabajador realizaría una labor más eficaz y eficiente; en la actualidad esto ya fue superado, a la luz de la nueva idea de pagar al trabajador una prestación cuando por cualquier motivo renuncie de su cargo.

2.2 Teorías que implican la indemnización

Es pertinente tratar en este apartado, el tema de las distintas teorías que hablan de la indemnización sin que exista un daño o perjuicio, entre estas se tienen:

2.2.1 Indemnización como salario diferido

Según esta la retribución del trabajador no se abona cierta parte, la cual recién le es entregada cuando termina la vinculación laboral.

Es un salario que recibe el trabajador pero con la variante que se le entrega materialmente hasta que se disuelve el vínculo laboral.

La doctrina sostiene que “es salario diferido, el aporte del afiliado y del patrono a una caja de jubilaciones, sin que esto signifique negar que ese salario diferido (que también puede perderse), esté destinado a prestaciones futuras, asumiendo los caracteres del Seguro Social obligatorio, contra los riesgos de ancianidad, incapacidad y muerte”.¹⁵

Esta teoría contempla dos situaciones:

- 1) Que el derecho de ese salario lo adquiriera el trabajador día a día según la antigüedad del mismo, hasta la terminación del vínculo laboral; y
- 2) Que ese derecho de salario solo puede exigir, hasta la terminación del contrato de trabajo, por lo que la parte retraída del salario que se le hacía al trabajador le serviría como indemnización.

Se puede decir que ésta teoría no es aplicable, ya que no supe todos los salarios que se dejarán de percibir, además la prestación no necesariamente será el equivalente a un salario mensual exacto.

A pesar de que los partidarios de ésta, argumentan que es una medida conveniente por los bajos salarios que son devengados en países como El Salvador, es por ello que surge una variedad de prestaciones económicas que pretenden suplir la insuficiencia de los salarios para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora.

¹⁵María Guadalupe Ortiz Joya, “La Indemnización Universal, Propuesta para Hacerse Efectiva” (Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, 1993), 103.

2.2.2 Indemnización como mayor valor de la empresa

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

Es la prestación que recibirá el trabajador en caso de renuncia sería aquella utilidad dejada en cada ejercicio fiscal y que ha consolidado a la empresa.

Esta teoría es criticada debido a que independientemente se generen ganancias o pérdidas a la empresa, siempre debe otorgarse la prestación; además que por esa fuerza de trabajo que el trabajador presta, la cual resulta importante para que con su empeño y participación la empresa reciba esas ganancias, él recibe un salario base como compensación de ese esfuerzo. En otras palabras, es compensar al trabajador en agradecimiento por las ganancias generadas a la empresa durante el tiempo laborado en la misma, en tanto que el sueldo corresponde a una pequeña parte de las ganancias que la empresa recibe cada año.

La Prestación por Renuncia Voluntaria, vendría a ser aquella parte de utilidad que se solidifica en la empresa y consecuentemente por la que ha logrado un mayor valor que antes.

2.2.3 Indemnización como premio a la fidelidad

La teoría de indemnización como premio a la fidelidad, consiste en que los trabajadores que han laborado para un empleador durante cierto tiempo, han dedicado a la empresa afanes y esfuerzos, por lo cual tienen derecho a una

recompensa, similar a la del aguinaldo que se da; es decir, que esta teoría concibe a la prestación como un premio a la fidelidad y abnegación, ya que el patrono otorga esta prestación al trabajador leal que laboró y que merece un premio, por tanto es un acto potestativo del empleador que entrega al trabajador en virtud de los años prestados a la empresa. Se puede decir, que probablemente, esta teoría tenga aplicación práctica en los países donde la prestación por renuncia está sujeta a la voluntariedad del patrono.

En El Salvador no tiene aplicabilidad esta teoría, ya que constitucionalmente existe la obligación de cancelarla por parte del patrono. Esta teoría es fuertemente criticada ya que no concuerda con la realidad de un ordenamiento jurídico como el de El Salvador, porque su existencia y efectos responden a la promulgación de normas que serían la respuesta a una verdad histórica y social.

2.2.4 Indemnización por daño a la antigüedad

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

La teoría de indemnización por daño a la antigüedad, trata de salvaguardar el derecho de antigüedad del trabajador cuando este decida renunciar; en muchas legislaciones, así como en la nuestra, ciertas figuras de la legislación laboral otorgan beneficios proporcionados en relación a la antigüedad adquirida por el empleado en la empresa a la cual dejará; el daño según ellos, radica en que el trabajador que estuvo prestando sus servicios, no podría invocar nuevamente ese derecho en otro lugar.

Sin embargo, al respecto se considera doctrinariamente, que al concluir la

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

Se sostiene así que al asalariado se le debe reparar lo perdido en la prestación del servicio personal, entonces es obligatorio para el patrono asignarle una retribución monetaria, que le satisfaga al momento de cesar en su trabajo, la energía, la juventud y sus mejores años invertidos en determinada empresa. Es entonces que en la legislación salvadoreña, se otorgan beneficios proporcionados en relación a la antigüedad adquirida por el empleado, pero el daño según ésta teoría radica en que el trabajador que estuvo prestando sus servicios en otro lugar, no podría invocar nuevamente ese derecho.

Con el artículo 38, ordinal 12 de la Constitución de la República, al ser desarrollado y según el artículo 252 de la misma, la antigüedad se podría estar vulnerando ya que podría generar que algunos patronos no reconozcan la antigüedad del trabajador.

2.2.5 Indemnización por despido de hecho

Esta sude a partir de tres supuestos los cuales son:

- 1) Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador/a realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajador de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato.

- 2) Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador/a o del grupo de trabajadores/as en que estos laboran y del cual forman parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales.

- 3) Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar.

2.2.6 Teoría de la previsión y asistencia social

La teoría de la previsión y asistencia social le da a la indemnización una connotación de previsión, ya que tiene un carácter de asistencia y socorro futuro para el trabajador, similar a la que se ofrece en caso de muerte del mismo. Esta teoría es muy aceptable dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño, ya que permite el pago de la prestación por el hecho de que el trabajador carece de medios para subsistir, evitándole así graves problemas sociales. Precisamente esta fue la base de la fundamentación doctrinaria de los legisladores salvadoreños en la exposición de motivos de la constitución de 1983, al considerarla una medida de previsión y seguridad social; al mismo tiempo un reconocimiento a los años laborados y a los beneficios percibidos por el patrono como fruto del trabajo prestado, porque el trabajador y su familia tienen derecho a la subsistencia, a obtener los bienes y servicios necesarios, independientemente se retire voluntariamente el trabajador.

2.2.7 Teoría Ecléptica

Por su complejidad en cuanto al origen y a las causas de la Indemnización Universal, se considera que un solo fundamento no es suficiente para determinar la naturaleza jurídica de la misma, por cuanto es considerada una combinación de las teorías como la del salario diferido y la de la previsión y asistencia social.

CAPÍTULO III

LA INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA

En este capítulo se hace un análisis a profundidad sobre la indemnización por renuncia voluntaria, abarcando antecedentes históricos específicamente en El Salvador, su naturaleza jurídica así como los sujetos involucrados y elementos de la misma como lo son la renuncia, el lapso y la eficacia de este beneficio. En este mismo capítulo se desarrolla el principio de estabilidad laboral, su conceptualización sus características, naturaleza jurídica y su eficacia, también se hace referencia a la clasificación de la estabilidad laboral y sus principios con el único objetivo de dar a conocer cuál es la relación que tiene la estabilidad laboral con la renuncia voluntaria.

Es entonces que se hace la siguiente pregunta ¿Qué se debe de entender por Indemnización por renuncia voluntaria?; para ello se partirá del concepto de Indemnización Universal, entendiéndolo por esta como, “el derecho que tiene el trabajador permanente o sus beneficiarios, de percibir de parte del patrono una prestación económica como consecuencia de la terminación del contrato individual por cualquier causa o motivo, cuyo monto deberá fijarse de acuerdo a la antigüedad y al último salario devengado, considerando el motivo expreso de la terminación”.

Se dirá en palabras sencillas, que la Indemnización por renuncia voluntaria es: el derecho laboral que garantiza una prestación para el trabajador que voluntariamente decida renunciar a su trabajo; en el ordenamiento jurídico salvadoreño, esta figura es un derecho consagrado en la Constitución de la República y que recientemente ha sido desarrollado en una Ley secundaria,

por lo cual amerita un estudio de cada uno de esos elementos que la comprenden, lo cual lo haremos en este mismo capítulo. El trabajo ha sido, entonces, una actividad necesaria para la evolución del hombre, haciendo una contribución biológica al mismo, así también el trabajo y el trabajador es el creador de la riqueza, no importa el modo de producción o estadio de la humanidad (primitivo, esclavista, feudalista y capitalista), lo que es determinante para modo o estadio es la manera en la que se desarrolla el trabajo y la manera en la que genera la riqueza dentro de cada modo o estadio, el cual puede ser un aporte del trabajo en la sociología y economía, y porque no decirlo hasta en la historia de la humanidad ha jugado un papel relevante e influyente, importancia que es innegable.

Por lo tanto, el trabajo, debe ser protegido y determinado por los poderes (económicos, políticos, sociales y jurídicos), y mucho más, protegiendo al autor principal del trabajo, el hombre y mujer denominados como trabajador y trabajadora y sus relaciones con las fuerzas productivas, el objeto del trabajo y las relaciones de producción, las cuales deben ser establecidas y protegidas por el derecho mismo, razón por la cual existe el derecho social teniendo dentro de sus ramas al derecho laboral.

El derecho laboral regula las relaciones de trabajo entre el trabajador y los patronos, a fin de buscar el equilibrio entre tales relaciones y evitar el abuso de uno sobre el otro como históricamente ha sucedido, la explotación del patrono sobre el trabajador, sin embargo que ello sea el deber ser no significa que eso sea lo que en el práctica sucede, por ello el derecho laboral plasmado en la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia es y debe ser evolutiva y protectora de los derechos del trabajador y trabajadora, en ese sentido el derecho laboral es de orden público y progresista, nunca se le pueden retrotraer sus derechos en perjuicio o eliminar un derecho ya

reconocido y adquirido por el derecho. El derecho debería ser así en cualquier espacio y tiempo, tal es el caso de El Salvador, en donde pese a tener una evolución más lenta ha dado mucho frutos, pese a existir una mora legislativa que afecta al trabajar y trabajadora, como sucedió respecto a la “Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”, antecedentes que se explicaran más adelante, a continuación se hará un abordaje histórico o de antecedentes próximos de la prestación económica por renuncia voluntaria Intencionalmente así como también en El Salvador, ello sin el afán de hacer un abordaje extensivo al respecto.

3.1 Antecedentes históricos de la indemnización por renuncia voluntaria

La prestación económica por renuncia voluntaria nace primordialmente de lo que se le llama “La Indemnización Universal”, la prestación económica por renuncia Voluntaria como tal no tiene grandes antecedentes históricos en El Salvador, al contrario, ha existido en las constituciones pasadas a la vigente y las legislaciones en materia laboral, ausencia de tal prestación económica, en ese sentido es a partir de la constitución de la republica¹⁶ vigente (en adelante Cn.), al menos se plasma idealmente dicha prestación, pero como veremos más adelante fue letra muerta durante varias décadas.

En 1824, en el gobierno dirigido por Juan Manuel Rodríguez, se decretó la primera Constitución de El Salvador sin contener normas relacionadas a las actividades laborales. De igual manera fueron decretadas otras Constituciones sin desarrollar artículos en materia de trabajo. Dentro de las primeras disposiciones constitucionales del país que presentan en su contenido normas relativas al trabajo, se encuentra: la Constitución de 1872, en el Art. 45 indicaba: *“El trabajo y la ocupación como bases del proceso*

¹⁶ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Constituyente 1983)

nacional, son necesarios y por consiguiente obligatorios". La Constitución de 1880 en el Art. 41 decía: *"El trabajo es obligatorio"*. La Constitución de 1883 en su Art. 26 puntualizaba: *"El trabajo es obligatorio, salvo los días domingos o de fiesta nacional"*.

En 1939, en tiempos del presidente Maximiliano Hernández Martínez, surgió una nueva constitución y se plasmó en el Art. 62, un principio referente al trabajo, el cual decía: *"El trabajo gozará de la protección del Estado, por medio de las leyes que garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patronos, empleados y obreros"*. Posterior a esa fecha no se registra legislación constitucional sobre la materia, situación que duró todo el régimen Martinista. Aunque en la Constitución de 1945, figuraba una serie de principios y derechos a favor del trabajador, tales como: la protección del salario mediante un sistema equitativo, a igual trabajo deberá corresponder salario igual, derecho a día de descanso, protección especial del trabajo de las mujeres y menores; Indemnización por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados, no se regulaba nada relativo a la renuncia voluntaria.

El golpe de Estado del 14 de diciembre de 1948, que derrocó al presidente Salvador Castaneda Castro, trajo como resultado positivo la Constitución de 1950, creándose un capítulo especial relativo al trabajo y seguridad social, en sus disposiciones se encontraba regulada la indemnización por despido injusto en el Art. 183 numeral 11.¹⁷ El capítulo de la referida constitución nació, ya que quedaba supeditado a ser regulado por un código de trabajo. Según el origen de la prestación económica por renuncia voluntaria al ordenamiento jurídico se consolida durante la época comprendida entre 1970

¹⁷ 1 Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950) artículo 183.

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

Fue el 15 de octubre de 1979, cuando la Fuerza Armada, a través de un grupo de militares reformistas liderados por los coroneles Adolfo Arnoldo Majano y Jaime Abdul Gutiérrez, derrocaron al entonces presidente de la República, General Carlos Humberto Romero. Como consecuencia del referido movimiento se conformó la primera Junta Revolucionaria de Gobierno Integrada por los militares golpistas y tres civiles.

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

También comenzó a perfilarse con mayor nitidez las diferencias en el seno de la Fuerza Armada. Varios de los promotores del golpe del 15 de octubre fueron marginados y el grupo de oficiales jóvenes comprometidos con el programa de reformas sociales tuvo que subordinarse a los oficiales de mayor jerarquía, quienes no tendrían el mismo entusiasmo por los cambios planificados. La junta incapaz de controlar el rumbo de los acontecimientos y la espiral creciente de violencia menos aún logró poner en marcha la reforma agraria y otras medidas avisadas. A finales de año, durante una tormentosa reunión, la junta y su gabinete de gobierno emplazaron al alto mando de la Fuerza Armada, exigiendo una estricta obediencia hacia el gobierno y un cese a la represión. Posteriormente, se conformó una nueva junta de

gobierno en base a un acuerdo entre el Partido Demócrata Cristiano y la Fuerza Armada. En este acuerdo se expresó la voluntad de ambas partes de realizar una reforma agraria y la nacionalización de la banca y del comercio exterior.¹⁸

Efectivamente en marzo de 1980, se decretó la reforma agraria, anhelo de muchos campesinos sin tierra y de dirigentes del centro y de la izquierda política; pero en materia laboral no se visualizaban cambios que mejoraran las condiciones de vida de los trabajadores.

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

El 28 de marzo de 1982, se llevan a cabo elecciones con el fin de conformar la Asamblea Constituyente que tendría a su cargo la elaboración de una nueva Constitución. Ya elegida y organizada la asamblea constituyente nombró una comisión especial que se denominó Comisión Redactora del Proyecto de Constitución, la cual estuvo integrada por los diputados: *Rafael Morán Castaneda, Ricardo González Camacho, Guillermo Antonio Guevara Lacayo, José Francisco Merino, Hugo Carrillo Corleto, María Julia Castillo, Héctor Tulio Flores, Manuel Mártir Noguera, José Humberto Posada, Luis Roberto Hidalgo, Julio Adolfo Rey Prendes, Luis Nelson Segovia, Rodolfo Castillo Claramont, José Alberto Zelada Robredo, Antonio Enrique Aguirre,*

¹⁸ José Raymundo Calderón Morán et al., *Historia de El Salvador*, 2ª Ed. (El Salvador: Ministerio de Educación, 2009), 247.

Carlos Arnulfo Crespín, Gloria Salguero Gross, Juan Antonio Martínez Varela y René Barrios Amaya. La comisión antes mencionada para cumplir con su cometido tomó como base la Constitución de 1962, partiendo de ella para la elaboración de la nueva constitución con las reformas pertinentes.

De la revisión de las versiones taquigráficas de las sesiones del grupo colegiado redactor del proyecto constitucional, puede ubicarse la manera en que surgió el tema polémico e intrincado de la indemnización en caso de renuncia voluntaria por parte del trabajador. En una de las reuniones de la comisión durante un día del mes de junio de 1982, el doctor Rafael Morán Castaneda presidía la sesión de la misma, se estaba revisando y analizando el capítulo II del título XI de la Constitución de 1962, capítulo cuyo epígrafe era Trabajo y Seguridad Social.

El presidente de la comisión leyó el ordinal undécimo del Art. 182 de la Constitución antes citada para ser discutido, dicho ordinal rezaba: *“El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme la ley”*.

Precisamente sobre este tópico es que el diputado René Barrios Amaya presenta una propuesta la cual estaba redactada en los siguientes términos: *“Compensar una prima anual a favor del trabajador equivalente a 30 días de trabajo básico, la cual será depositada por el patrono en cualquier institución bancaria del país a nombre del trabajador, sólo podrá ser retirada por renuncia, despido o muerte del trabajador, si el trabajador no hubiere cumplido un año de trabajo al sobrevenir la causa del retiro de la prima ésta será proporcional al tiempo laborado por el trabajador, esta disposición se aplicará a todos los trabajadores tomando en cuenta su antigüedad”*.

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

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

Intervino también el Doctor Ricardo González Camacho, manifestando estar de acuerdo con la propuesta hecha al inicio por el diputado René Barrios Amaya, esto es lo que se llama Indemnización Universal, independiente de la causa de la terminación del contrato de trabajo.

“En caso de terminación del contrato, por cualquier causa, el trabajador o sus beneficiarios en caso de muerte, tendrá derecho a que el patrono le pague una cantidad equivalente al salario de un mes por cada año de trabajo. La ley regulará la forma y demás condiciones necesarias a fin de asegurar el cumplimiento de esta obligación en beneficio del trabajador y de las actividades productivas”. Después de varias opiniones al respecto la redacción que se propuso al pleno de la constituyente fue la siguiente: “Cuando se termina el contrato de trabajo por cualquier causa, el patrono está obligado a indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios. La ley regulará la forma y demás condiciones de la indemnización”.

En la plenaria del día 1 de septiembre de 1983 se discutió el punto de la “remuneración por renuncia del trabajador”. La plenaria presentaba varios giros en cuanto al contenido y alcance de lo que en ese momento se quería erigir en la ley. La redacción presentada por la Comisión Redactora del Proyecto de Constitución recibe objeciones en el sentido que la frase “*por cualquier causa*” era demasiado amplia, al respecto el diputado Zelada Robredo presenta una nueva propuesta, con cambio de redacción la cual rezaba así: “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, está obligado a indemnizarlo conforme a la ley. La ley regulará las condiciones en que tendrá lugar el retiro voluntario del trabajador y las prestaciones a que tendrá derecho”.

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

“El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, está obligado a indemnizarlo conforme a la ley. Cuando se termine el contrato de trabajo por cualquier otra causa, el patrono está obligado a pagar una prima al trabajador o sus beneficiarios. La ley regulará la forma y demás condiciones de esta prestación. Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá efecto retroactivo”. El doctor Luis Nelson Segovia mencionó que sería más conveniente separar la redacción relativa al nuevo derecho, de manera que el ordinal undécimo siempre contuviera la indemnización por despido injusto como antes estaba y que el nuevo derecho se redactara en un nuevo ordinal, el ordinal duodécimo.

De manera que el ordinal undécimo fue aprobado exactamente como estaba redactado en la Constitución de 1962; se estableció el ordinal 12º que es el de interés para este trabajo, siendo aprobado por 35 votos de los 60 diputados que formaban la Constituyente. Queda finalmente redactado y aprobado el ordinal 12º del Art. 38 de la Constitución de 1983, de la siguiente manera: *“La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio”*.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto. En caso de incapacidad total o permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en caso de renuncia voluntaria. Es así como a grandes pinceladas se ha reseñado el proceso de cómo nació al orden jurídico salvadoreño, la institución antes señalada.

Entre los acontecimientos que hicieron Posible el Derecho a la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, como una deuda histórica hacia la clase trabajadora fue considerado la necesaria emisión de una ley que regulara el derecho de los trabajadores de recibir una compensación económica ante la renuncia voluntaria a su trabajo.¹⁹ El Art. 252 de la Constitución, volvía negatorio el derecho reconocido por los constituyentes, en aquellos casos en que el trabajador permanente renunciaba a su empleo, pues se carecía de parámetros legales para cuantificar la compensación, además que el mismo

¹⁹ Mesa Permanente por la Justicia Laboral, *“Informe sobre la Situación de los Derechos Laborales y Sindicales”*, (El Salvador: FESPAD, 2013), 29. <http://www.fespad.org.sv/wp-content/uploads/2014/07/Informe-sobre-la-situaci%C3%B3n-delos-Derechos-Laborales-y-Sindicales.pdf>.

texto constitucional condicionaba tal prerrogativa a la existencia de una ley secundaria, por lo que no obstante su inclusión en la ley suprema, la misma impedía que tal prestación desplegara sus efectos plenos a favor de los trabajadores.

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

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

El proceso de discusión de la normativa estuvo marcado por posiciones contrapuestas entre la empresa privada y las organizaciones sindicales. La redacción final distó mucho de las propuestas de estas últimas. Alrededor de 30 organizaciones sindicales, con el apoyo de FESPAD, presentan propuesta de Ley para regular el derecho de indemnización por renuncia voluntaria.

Inicialmente, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa contó con 5 propuestas para su análisis, tres de las cuales fueron presentadas en 2013. De las propuestas, cuatro fueron iniciativas de organizaciones de trabajadores y una por representación de la empresa privada. Adicionalmente, en octubre de 2013, la Comisión recibió una propuesta de redacción de Ley que integraba el contenido de las propuestas de las organizaciones de trabajadores.

Ambas propuestas eran contrapuestas. Por su parte, la empresa privada proponía: *“15 días de salario por cada año de trabajo para aquel que tenga entre tres y cinco años en una empresa (quien tuviera menos de tres no tendría derecho); 20 días de salario por año a quien tenga entre cinco y siete años en una empresa; 25 días de salario por año para quien tenga entre siete y diez años en una empresa y; 30 días por cada año de trabajo para quien tengan diez años o más de trabajar en una empresa”*.

De conformidad con lo anterior según la propuesta de la empresa privada, en ningún caso se podrán pagar más de diez años de servicio, es decir, quien tenga, por ejemplo, 25 años de trabajar en una empresa y renuncie, únicamente tendrá derecho a que se le pague lo correspondiente a 10 años.

Asimismo, contempla:

- 1) Que sólo procederá el pago si los contratos de trabajo fueron presentados al Ministerio de Trabajo según lo dispuesto en el Art. 18 del Código de Trabajo. Esto podría conllevar a que los patronos omitan deliberadamente el envío del contrato como en la práctica actual sucede y con ello evadan la obligación de pagar monto alguno al trabajador que renuncie.

- 2) Que se exigiera al trabajador justificar su renuncia para darle validez.
- 3) Que el trabajador tuviera la obligación de avisar de su intención de renunciar con 90 días de anticipación.
- 4) Que no existiese obligación de pago de indemnización por renuncia voluntaria cuando ésta coincidiera con las causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal establecidas en el Art. 53 del Código de Trabajo. En este caso el trabajador tendría que acudir a una instancia judicial para obtener su indemnización.
- 5) Que el monto que se pague a los trabajadores fuese deducible del impuesto sobre la renta que deben declarar los patronos.
- 6) Que se estableciera un plazo de 24 meses para que los patronos hicieran pagos mediante cuotas mensuales cuando los trabajadores que renuncien representaran el cinco por ciento del total de los trabajadores/as de la empresa.
- 7) Que no fuera aplicable la obligación de pagar indemnización por retiro voluntario en aquellas empresas que tienen por costumbre cancelar anualmente el pasivo laboral a los trabajadores/as.
- 8) Que en ningún caso el salario básico para calcular la compensación económica fuese superior a dos salarios mínimos.

Con ello, se puso en evidencia la aspiración de la empresa privada de que se emitiera una ley que permitiera a los patronos poner trabas al pago de

compensación y eventualmente poder trasladar en caso de pagar ese costo al Estado mediante la deducción del impuesto a la renta.

Por su parte, la propuesta presentada por el movimiento sindical de manera unificada planteaba: igual beneficio para el sector público y privado; obligación de toda empresa o institución de crear un fondo especial para que el patrono depositara periódicamente el monto que eventualmente debería pagarse al trabajador o trabajadora que renuncia a su empleo; la inclusión del derecho de los familiares del trabajador que fallezca a reclamar lo que le hubiese correspondido en concepto de compensación económica por la renuncia a su trabajo; que el monto a pagar en concepto de compensación fuera el equivalente al último salario por cada año de trabajo sin límite de años.²⁰

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

La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Ministerio de Trabajo, acuerda iniciar un proceso de consulta con la sociedad, el cual se realizó los días miércoles, 14, 21 y 28 de agosto y los miércoles 4 y 11 de septiembre del año 2013 contando con la participación de sectores como: Sindicato de la

²⁰ Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, *Ley que regule renuncia voluntaria debe responder a principios de justicia social*, (El Salvador, 2013). <http://www.fespad.org.sv/ley-que-regule-renunciavoluntaria-debe-responder-a-principios-de-justicia-social>.

Industria Eléctrica, Procuraduría General de la República, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, Asociación Salvadoreña de Derecho del Trabajo, Procuraduría para la Defensa de Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Asociación Salvadoreña de Industriales, Asociación Nacional de la Empresa Privada. La Procuraduría General de la República por su parte manifestó que la ley debería nominarse como “*Ley de prestación económica por renuncia*” y no “*Ley de Indemnización Universal*”, ya que tal denominación, no es acorde a la terminología que establece el Art. 38 Ord. 12 Cn; y en cuanto al monto de la compensación económica se sugirió que fuera igual al monto de la indemnización por despido injusto.²¹

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

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

En consecuencia, se creó el proyecto denominado: “*Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*”, para que regule las condiciones y requisitos para gozar de una prestación económica por

²¹Asamblea Legislativa, *Comisión de Trabajo, recibe aportes para estudiar* (El Salvador, 2013).<http://www.asamblea.gob.sv/noticias/archivo-de-noticias/comisión-de-trabajo-aportes-para-estudiar-tema-sobre-indemnizacion-por-renuncia>.

renuncia voluntaria de los trabajadores permanentes, como una prestación derivada de sus derechos fundamentales, en la que de forma clara, precisa, organizada y sistemática se determine la forma de computarse la prestación económica que ha de pagar el patrono.

Finalmente, el 18 de diciembre de 2013 la Asamblea aprobó la denominada "*Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*" y varias reformas a la Ley de Servicio Civil y Ley de la Carrera Administrativa Municipales el 1° de enero de 2015, que entra en vigor la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, siendo el objeto de esta regular las condiciones bajo las cuales los trabajadores del sector público y privado que renuncien voluntariamente gozarán de una prestación económica.

En razón de lo anterior es que se prevé las obligaciones que existen para las partes de la relación laboral (trabajador-empleador), el cálculo para obtener la prestación económica, etc. En los aspectos a destacar es el monto al que tendrá derecho el trabajador, el cual será sólo de 15 días de salario sin que éste pueda exceder de dos salarios mínimos, contrario a la propuesta de los trabajadores quienes propusieron que fuese de 30 días de salario por cada año de trabajo sin límites de años y con un techo de 6 salarios mínimos. Además, como condición para tener derecho a la compensación se estableció que se debe acreditar por lo menos 2 años de trabajo.

3.2 Naturaleza jurídica

Para determinar la Naturaleza de "La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria" será necesario atender a las fuentes de la que deviene esta prestación, siendo así que deviene directamente de la Indemnización

Universal, que a su vez deviene del derecho laboral, siendo esta rama del derecho proveniente del derecho social, visto de esa manera La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es de naturaleza social y los justifican sus características (de la naturaleza social) tales como irrenunciables, progresistas y obligatorias, así como de orden público (o de orden social si se quiere ver).

Lo innegable es que la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es de naturaleza social, ya que proviene del derecho social siendo a su vez el derecho laboral la rama por excelencia que cumple con todas las características de lo social.

3.3 Sujetos involucrados

En la relación laboral que es periférica la prestación económica por renuncia voluntaria, se encuentran ciertos sujetos involucrados, sin embargo estos sujetos involucrados no tiene una diferenciación respecto de las relaciones laborales en general, es decir, no tiene una característica especial de los mismos, ya que de forma directa influye el patrono y el trabajador, de manera indirecta y entes que ejercen vigilancia o algún cierto grado de control pueden estar involucrado algunas instituciones estatales, como el Ministerio de Trabajo, los juzgados de lo laboral, la Procuraduría General de la República y otras posibles instituciones.

La legislación laboral salvadoreña actual regula la relación contractual de trabajo patrono-trabajador, pero no en si todas las modalidades de contrataciones que se dan ya en el ámbito laboral y que ya en el momento de la aplicación se ven violentados los derechos de los trabajadores, por la existencia de vacíos legales en la legislación.

3.3.1 El Trabajador

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se considera el trabajo como toda actividad humana, intelectual o material de grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Todos nacen con la misma posibilidad; corresponde a cada uno el desarrollo de las capacidades. Por lo tanto se cree que la definición correcta debe ser: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado.

3.3.2 El Patrono

“El patrono es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrono de aquello será también de éstos”. Uno de los conceptos introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

La palabra patrono deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el pacto de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes así de la comunidad los

nobles supuestos de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios ²², se dice que el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el

²²Juan De Pozo, *Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo*, Parte General, (Buenos Aires, Argentina: Editorial Jurídica, 1961) 155.

poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada no es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra.

Patrono es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Si se considera al patrono como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro.

Los patronos son aquéllos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

Esta forma de trabajo obedece, sin duda, a la idea de que todas las relaciones laborales deben estar predeterminadas, para señalar no solo su inicio, sino el momento en el que habrá de desaparecer. Los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sola como excepción se limitara su duración.

3.4 Elementos de la prestación económica por renuncia voluntaria

El objetivo del derecho a la Indemnización por Renuncia Voluntaria es satisfacer una necesidad del trabajador que renuncia, estableciéndose elementos esenciales para gozar de esta prestación. Lo anterior, abre paso

para abordar de manera doctrinaria y en la medida de lo posible dichos elementos, lo que procederá a hacerse a continuación los elementos que engloban la prestación económica por renuncias voluntaria suponen aspectos esenciales, necesarios y no prescindibles para que se entienda conformado en su manera y habilitado el recibimiento de este beneficio laboral y económico, ello “a la luz de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria”, en ese sentido abordaremos brevemente cada uno de ellos:

3.4.1 La renuncia

Por renuncia se puede establecer que es la cesación voluntaria del vínculo laboral por parte del trabajador o trabajadora. Lo cual supone que en primer lugar exista un vínculo laboral o relación patrono-trabajador(a), en segundo, que exista voluntad libre de vicios del patrono en dar por terminada esa relación laboral, tercero, que la renuncia sea comunicada previamente a surtir efectos (preaviso), cuarto, debe constar por escrito, quinto, que se haga con requisitos especiales como anexar fotocopia de Documento Único de Identidad y constar en Hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de trabajo, y sexto, que se haga alusión especial a que la renuncia entonces es que se hace bajo los efectos de ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, ya sea tanto de forma tácita o expresa.

3.4.2. El lapso

Para ser acreedor de la prestación económica a la que se hace alusión es necesario que medie un tiempo determinado sobre los cuales se les aplicará el cómputo para determinar el monto al que ascenderá la prestación

económica, por lo que mientras más años laborando para el mismo patrono en los términos de la ley, más alta será la prestación económica en este caso. Sin embargo, el tiempo mínimo para acceder a este beneficio es de dos años continuos y efectivos.

3.4.3. Eficacia del beneficio

Todos los requisitos que se requieren para optar al beneficio de la prestación económica por renuncia voluntaria deben ser válidos, es decir, deben ser conformes al derecho mismo, no puede ser derechos prescritos, no deben suplirse requisitos legales taxativos por otros, como por ejemplo, el no constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, por lo que en síntesis se refiere a que no debe adolecer de ningún vicio no superable, caso contrario ya no sería viable la aplicación del beneficio.

También este apartado implica que la acción de pago por parte del patrono debe ser efectiva, es decir, debe tener la concreción real de que se entrega y se recibe la prestación económica por renuncia voluntaria, en los términos que conforme a derecho corresponde.

Y así lograr una mejora en este caso para el trabajador que es quien gozara de su derecho de manera íntegra, para su protección y seguridad social como se ha hablado anteriormente.

3.5 Principio de estabilidad laboral

Este Principio nace en una necesidad social y significa permanencia en el tiempo de la relación laboral (conservación del puesto de trabajo), sin que se

pueda declarar cesante a un trabajador por una causal no establecida en la ley. Es entonces una restricción al empleador cuando no puede despedir a un trabajador por su sola voluntad; pero la estabilidad no es absoluta, que no implica la inmovilidad en el cargo.²³

3.5.1 Conceptualización de la estabilidad laboral

La doctrina es entonces que da un aporte importante en la búsqueda de una conceptualización de la estabilidad laboral. Cabe definir la estabilidad como “el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poder despedirlo”²⁴ .

La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.²⁵ “La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique su despido”.

Asimismo se establece que la estabilidad en el empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador

²³ Horacio de la Fuente, *Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad*, (Buenos Aires: La Fuente, 1976) 14.

²⁴ Oscar Baños Pacheco., *La estabilidad laboral del servidor público en El Salvador*, 2ª ed. (El Salvador, 1999) 8.

²⁵ *Ibíd.* Pág. 8.

y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que hacen imposible su continuidad. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ello uno de los principales, sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo; además es la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de la antigüedad⁶ en el trabajo.

Ahora bien, la jurisprudencia salvadoreña considera que “La estabilidad implica la permanencia en un cargo puesto o función específicos; sin embargo, de ninguna manera supone inamovilidad absoluta”²⁶ . También esta a su vez se define como estabilidad laboral “el derecho que surte plenamente sus efectos frente a remociones o destituciones arbitrarias, caprichosas, realizadas con transgresión de la constitución y de las Leyes”²⁷ .

La estabilidad es la permanencia jurídicamente organizada, de tal manera que implica el tratamiento jurídico especial determinado a que se da a quien se encuentra en este caso en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente”.

La estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce como natural consecuencia esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan sensación de estar lo suficientemente definidos como para considerarse económicamente libres.

Otros autores, plantean los inconvenientes del derecho a la estabilidad. Sostiene este autor que “la estabilidad en el derecho privado plantea

²⁶ Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 282-2004, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia 2004)

²⁷ Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 415-2004, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia 2004)

situaciones difíciles por ser el poder discrecional la regla en las relaciones del derecho privado”. No obstante, dice: “No puedo afirmar que el derecho a la estabilidad es incompatible con los principios del derecho privado, si no que la dificultad es no solo jurídica si no también lógica y humana”.²⁸

En el sistema jurídico salvadoreño, por regla general se regulan la estabilidad relativa, ya que de conformidad al Art. 55 inciso primero del Código de Trabajo establece: *“el contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código”*.²⁹

Y solo obliga al pago de indemnización en los casos fundados en el Art. 38 numeral 11 de la Constitución, el que establece: *“el patrono que despida al trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley”*, dentro del supuesto del Art. 58 del Código de Trabajo el cual establece el caso de trabajadores contratados por tiempo indefinido, cuyo despido es sin causa justificada y en el Art. 59 del Código de Trabajo, referido al caso de trabajadores despedidos sin causa justificada, antes del vencimiento de su contrato a plazo.

3.5.2 Características de la estabilidad laboral

1. Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

²⁸Mario Deveali, *Lineamientos de derecho del trabajo*, (Buenos Aires, Argentina: Tipografía Editora, 1956) 114.

²⁹ Código de Trabajo de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

2. Evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo.
3. La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro.
4. La estabilidad se amplía a todas las actividades que presumen subordinación y dependencia económica.

3.5.3 Naturaleza jurídica de la estabilidad laboral

La jurisprudencia ha establecido que la estabilidad laboral comparte la naturaleza del derecho del cual se origina, cual es el derecho al trabajo. Al respecto, se ha sostenido que: “el derecho a la estabilidad comparte la naturaleza del derecho del cual se origina el derecho al trabajo, en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad.

Ésto porque, tanto en el ámbito privado como en el servicio público, es posible que el empleador patrono o estado pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privando sin justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica.

De manera que, siempre que concurren las circunstancias señaladas supra, cualquier clase de acto ejecutado por el empleador en orden a privar, limitar o someter a condiciones irrazonables el ejercicio del derecho al trabajo, constituye una violación al núcleo o esencia de tal derecho.³⁰

³⁰ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia 3-93 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 1993.)

Sumado a lo anterior, el análisis de los alcances de la estabilidad laboral de los servidores públicos debe realizarse a la luz del interés que en última instancia se busca tutelar: el interés general a que están encaminados los servicios que se prestan.

La jurisprudencia ha señalado expresamente que respecto al régimen de los servidores públicos “el interés que determina su labor se vincula estrictamente con las necesidades y conveniencias generales, delimitadas tanto por el ordenamiento jurídico constitución y leyes administrativas y desarrolladas por los entes públicos.

El interés que se satisface es el interés de la población, que es la que recibe los servicios públicos seguridad ciudadana, salud pública, educación, etc; o ve realizadas debidamente las funciones públicas.³¹

En esa línea, la citada jurisprudencia sostiene que las normas que rigen la relación laboral “no ponen el acento en la tutela del trabajador, ni en la visión del beneficio económico de la empresa, sino, por el contrario, en el ejercicio permanente, continuo y eficaz de la función administrativa como medio para la obtención del bien común.

Desde tal perspectiva, la estabilidad laboral se ve determinada por: La permanencia de las labores: en primer lugar, los servidores públicos requieren de estabilidad para el ejercicio de funciones que por su naturaleza son permanentes.

La jurisprudencia sostiene que: “Los servidores públicos, a diferencia de los

³¹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia 63-2007/69-2007, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2007).

trabajadores del sector privado, cuentan en este punto con una serie de prerrogativas derivadas del hecho que el estado y los servicios públicos que presta son permanentes; no pueden, de manera alguna, dejar de cumplir sus funciones.

En armonía con las ideas antes expuestas, este Tribunal ha aclarado que el derecho a la estabilidad laboral “no está concebido en beneficio de la persona física que ocupa el cargo, sino que el mismo actúa como garantía para que las actuaciones de los servidores públicos se ajusten a la Constitución y a la ley.

Y es que la estructura orgánica del Estado no responde a intereses particulares, sino que debe considerarse portadora de un interés público, por lo que el elemento garantizador de la situación del servidor público la estabilidad en el cargo es, en puridad, garantía de la realización del interés público.

1. La Sala de lo Constitucional ha puntualizado, además, que dicha protección obedece a neutralizar las denominadas “políticas de despojo”. Esto es, obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y asimismo, a razones de tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo es exigida por la especialización de las funciones a través de la experiencia en el cargo.

La relatividad atiende a que la estabilidad no implica en forma alguna la inamovilidad del servidor público, ya que por su naturaleza, la estabilidad laboral tiene un carácter relativo.

Así, la jurisprudencia ha sostenido también que el derecho a conservar el empleo requiere que concurren los factores siguientes: (1) Que subsista el puesto de trabajo; (2) Que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; (3) Que el cargo se desempeñe con eficiencia; (4) Que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido; (5) Que subsista la institución para la cual se presta el servicio. Siendo coherentes con lo que establece la Constitución de El Salvador, habría que agregar como otro factor determinante de la estabilidad en el cargo el hecho de que el puesto no sea de aquellos que requieran de confianza, ya sea personal o política”.³²

Lo anterior es totalmente congruente con la finalidad de la debida prestación de los servicios públicos y en general del debido ejercicio de las funciones públicas, ya que naturalmente.

Es entonces que no puede predicarse el derecho a continuar con una relación de servicio público respecto a aquellos empleados que hayan dado motivo para decidir su separación del cargo, que no presenten garantía de buen acierto en el trabajo, o en general, afecten el debido ejercicio de la función administrativa.

Naturalmente, previo a una destitución o remoción, debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguren oportunidades reales de defensa para el afectado.

Es por ello, que el derecho a la estabilidad laboral surte plenamente sus efectos a remociones o destituciones arbitrarias realizadas con transgresión

³² Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 468-2005, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005)

de la Constitución y las leyes. Por el contrario, la estabilidad laboral se ve interrumpida o afectada cuando concurre algún motivo que dé lugar a la separación del cargo que desempeñe.

3.5.4 Eficacia de la estabilidad laboral

Según lo planteado con anterioridad se encuentra que su finalidad primordial es en la forma que se garantice el derecho a la estabilidad, no solo con la implementación de un sistema de reparación, o reintegro, cuando el despido es injustificado o por cualquier otra razón, sino además de eficacia en la tutela de este derecho, garantizándose que su efectividad sea en tiempo real y que no afecte al trabajador, acorde con el estándar fijado.

3.6 Clasificación de la estabilidad laboral

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinarias, jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional en materia de amparos e interpretaciones legislativas las cuales pueden ser:

3.6.1 Por su naturaleza

Estabilidad Absoluta: Se denomina como “perdurabilidad” y se define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador en su cargo o función laboral.

El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley, en tal sentido, la Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional establece que “el derecho a la estabilidad laboral de ninguna manera supone

inamovilidad absoluta, pues la Constitución no puede asegurar el goce de tal derecho a aquellos que hayan dado motivo para decretar su separación o destitución”.³³

Estabilidad Relativa: la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

Generalmente, la estabilidad absoluta se da para la protección de los empleados públicos o para los representantes gremiales o sindicales con ocasión del llamado fuero sindical.

En la estabilidad relativa, no se garantiza la perduración del vínculo jurídico laboral, sino una indemnización en caso de despido sin causa.

3.6.2 Por su origen

De carácter legal: Constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.

Por acuerdo entre las partes: a nivel de pactos o convenios colectivos.

La convención colectiva, entonces debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

³³ Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 576-2000 (El Salvador Corte Suprema de Justicia, 2000).

3.6.3 Por alcances o efectos

Estabilidad Laboral Propia: Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de las legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

Estabilidad Laboral Impropia: No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

3.6.4 Por Razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador

Estabilidad Inicial: El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave.

Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancia determinada: Cuando el trabajador es contratado para la ejecución de una obra determinada, se entiende que el contrato es celebrado a plazo.

Como se establece en el Artículo 28 del Código de Trabajo, el cual establece “Que al realizar la parte de la obra que al trabajador le corresponde, se tendrá por vencido dicho plazo”, por lo que se puede concluir que mientras el

trabajador preste sus servicios a cierto plazo y mientras este no se haya vencido, gozara de estabilidad dentro de su cargo.

3.7 Principios de la estabilidad laboral

“Son los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente al de las otras disciplinas jurídicas. Son la estructura de la disciplina laboral que la mantiene firme, pese a su caracterización esencial de vivir en constante transformación, no basta que el jurista del trabajo estudie únicamente la realidad laboral, sino que debe utilizar y armarse para su interpretación de una teoría orientada por los principios esenciales del derecho del trabajo”

3.7.1 Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.

Así nació el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. La explotación de aquel trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad.

Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creo principios que la compensaran. La

necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

Se estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador.

No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda. Éste principio, de tutela de los trabajadores, se explica a través de tres reglas operativas bien conocidas y desarrolladas por la doctrina como lo son:

1. La regla de la norma más favorable o principio de favor; en cuya virtud si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador.
2. El principio in dubio pro operario; en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador.

3. El Principio de conservación de la condición laboral más favorable; por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocables y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

3.7.2 Principio de la irrenunciabilidad

La característica propia del derecho laboral es que tutela al trabajador, lo cual hace que, hasta cierto punto, en algunas circunstancias considere a éste como un menor de edad. A tal fin, considera que la renuncia la hace el trabajador por ignorancia o por falta de capacidad de negociación. Sin embargo, el instituto no se fundamenta en la existencia de un vicio de consentimiento, sino en la naturaleza especial de la norma.

Es un principio inverso al que, por lo común, se da en otras ramas del derecho, en las que la regla es la renunciabilidad, a no ser que con ella se alteren normas de orden público.

En derecho del trabajo, prevalecen las disposiciones del *ius cogens* (derecho obligatorio: la norma debe cumplirse imperativamente) sobre las del *ius dispositivum* (derecho dispositivo u orientador: al que pueden renunciar o que pueden modificar las partes).

En conclusión este principio se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Este principio constituye otro elemento que diferencia la rama del derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio:

las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo. En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado.

3.7.3 Principio de la continuidad de la relación

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo. Por lo común, salvo algunas figuras propias de una prestación eventual, no se agota en una prestación; presenta una vocación de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, por jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo pactado, "satisfacción de sentidos de resultados concretos determinados de antemano", "exigencias ya sea extraordinarias y transitorias", o "sustituir transitoriamente trabajadores permanentes", o por otras causas, justificadas o no. En el caso de no haberse pactado un plazo, el trabajador puede renunciar en forma oportuna.

3.8 La estabilidad laboral y su relación con la renuncia voluntaria

En este caso se considera que dicha relación está encaminada en el sentido que la estabilidad laboral juega un papel muy importante en cuanto a la renuncia voluntaria; y es que cuando el trabajador decide renunciar voluntariamente a causa de cualquier circunstancia como las que ya mencionado.

Es entonces que este debe de realizarla conforme a los requisitos que la ley menciona entre estos el del artículo dos de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, que se refiere a la obligación del preaviso, el cual para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente ley será obligación hacerlo por escrito con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados los trabajadores que no estén contemplados en el inciso anterior, deberán dar el preaviso con una antelación de quince días.

CAPITULO IV
ANALISIS CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LA PRESTACIÓN
ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

En este capítulo se expone un análisis tanto legal como constitucional en cuanto a la prestación económica por renuncia voluntaria, donde en primer lugar se refleja la regulación constitucional de la misma y a su vez se hace mención a jurisprudencia constitucional. El capítulo tiene como propósito reflejar su regulación en el código de trabajo, y específicamente en la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, en las causas que influyeron a su creación, su campo de aplicación, los organismos competentes para su aplicación, sus requisitos, procedimientos, fijación del cálculo y por último su exención tributaria.

4.1 Regulación constitucional

La regulación constitucional de la institución de la prestación económica por renuncia voluntaria, se ha incluido como una novedad en El Salvador, desde la Constitución de 1983, ya que en Constituciones anteriores no se había tomado en cuenta la creación de este derecho laboral, sin embargo la necesidad de actualizarse en relación a los países más avanzados en materia laboral con inclusión de derechos para el trabajador, permitieron esta novedad, generando en este sentido a El Salvador, una mayor posibilidad de poder adentrarse a esta nueva problemática para el trabajador salvadoreño.

Como se ha visto con anterioridad la renuncia voluntaria tiene su base constitucional en el Art. 38 ordinal 12, sin embargo, no estaba contemplada

en esos términos, sino como una especie de “*Indemnización*”, que pretendía armonizar la relación entre capital y trabajo. Está claro que, los principios contemplados en la Carta Magna, son de gran trascendencia en la vida institucional de un Estado, es de esta manera que el Art. 182 de la Constitución de 1962, enumeró una serie de principios en los cuales se fundamentaría el Código de Trabajo, estos principios son ahora derechos de los trabajadores consagrados en la legislación secundaria, por lo que la Comisión decidió elevarlos al rango constitucional a partir de la constitución de 1950.

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

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

El ordinal 12 del artículo 38 de la Constitución, después de discusiones entre las fracciones políticas de aquel entonces (ARENA, PDC, PCN, PAISA y AD),

se pretendió reformarlo el primero de septiembre de 1983, pero quedó tal y como se encuentra regulado hasta la fecha; aunque la empresa privada mantuvo la postura que solo existe indemnización cuando se causa un daño, la exégesis del artículo 38 ordinal 12, según la exposición de motivos señala que la creación estuvo más fundada en un criterio de seguridad social, que en el concepto de reparación de daños, por lo que este fundamento exegético abre las puertas para decir que las condiciones bajo las cuales debió encaminarse la ley secundaria, fueron en función del criterio de seguridad social, ya que de una u otra manera, el documento fidedigno, para la interpretación de la Constitución es su exposición de motivos. Pero aun así, contrario a ese criterio orientador a la seguridad social, se estableció que ese derecho no tendría efecto retroactivo, limitando con ello el derecho de antigüedad de los trabajadores.

4.2 Jurisprudencia constitucional respecto de la regulación constitucional

La causa principal que influyó de forma directa para la creación de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, fue la Sentencia emanada de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, marcada bajo referencia 53-2005/55-2005 del 1° de febrero de 2013, en la cual le ordena a la Asamblea Legislativa crear la ley secundaria que regulara el derecho a la indemnización por renuncia antes del 31 de diciembre de 2013. Dicha sentencia es fruto de 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 al mandato contenido en el artículo 252 de la Constitución.

El Tribunal Constitucional hace el análisis respectivo de lo planteado por los demandantes y al final falla en el sentido de declarar de un modo general y obligatorio la inconstitucionalidad por omisión total; otorgándole a la Asamblea Legislativa hasta el 31 de diciembre de 2013 para la emisión de la ley que regulara la indemnización por renuncia voluntaria.

4.3 Código de trabajo

El Código de Trabajo de El Salvador, solamente regula instituciones similares, como lo es la indemnización por despido de hecho sin causa justificada (artículos 58 y siguientes), la cual tiene su fundamento en el artículo 38 ordinal 11° de la Constitución. Por otro lado, lo que sí está regulado en el Código de Trabajo es el Juicio Ordinario de Trabajo (artículo 378 y siguientes) el cual es la vía que la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en su artículo 15 designa para el reclamo de la prestación.

4.4 Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria

Como ya se sabe, ésta nace a partir de una deuda histórica hacia la clase trabajadora a lo cual fue considerada la necesaria emisión de una ley que regulara el derecho de los trabajadores de recibir una compensación económica ante la renuncia voluntaria a su trabajo.

4.4.1 Causas que influyeron a su creación

En primer lugar se debe mencionar a la Constitución de la República de 1983, la cual en su artículo 38 establece una serie de derechos a favor de los trabajadores, entre ellos se encuentra el derecho a la Indemnización

Universal, el cual lo se encuentran establecido en el ordinal 12° de dicho artículo.

La disposición anteriormente citada, referida a la terminación del contrato de trabajo de forma voluntaria, es la que da surgimiento al derecho a la indemnización universal por renuncia voluntaria, la cual comprende una retribución económica para el trabajador que termina su relación laboral por medio de la renuncia; dicha disposición tenía una limitante, ya que la misma Constitución bloqueó ese derecho con otra disposición que lo condicionaba, de modo que el artículo 252 indica, que este derecho solo sería efectivo cuando fuese regulado por una ley secundaria, ello no hubiese sido un problema si se le hubiere dado cumplimiento a lo que dispone el artículo 271 de la misma Constitución, el cual establece un deber a la Asamblea Legislativa, en cuanto a que debe armonizar las leyes secundarias con la Constitución dentro del término de un año contado a partir de su entrada en vigencia.³⁴

Entonces, para que se aplicase este derecho era necesaria esa regulación dentro de la ley secundaria, situación que no fue llevada a cabo, ya que el Código de Trabajo nunca fue reformado al respecto, por lo que no obstante su inclusión en la ley suprema, la misma impedía que tal prestación desplegara sus efectos plenos a favor de los trabajadores. Dicha situación le restaba eficacia al derecho establecido en el artículo 38 ordinal 12° de la Constitución de la República, ya que tenía el obstáculo contenido en el mismo instrumento normativo (artículo 252), el cual le impedía ser aplicable, por lo que en ese sentido pudo haber sido considerado como un derecho no existente.

³⁴ Asamblea Legislativa, Acta Numero. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa de El Salvador, de fecha 18 de diciembre de 2013. 13.

La falta de regulación de este derecho en el Código de Trabajo, es hasta cierto punto entendible, como secuencia de tener una vigencia previa a la de la Constitución, pero no es justificable atendiendo al fin último del Estado, en razón de la actuación de la Asamblea Legislativa, la cual hizo caso omiso durante 30 años de su obligación expresa y permanente contenida en el artículo 271 de la Carta Magna. Esta ley fue aprobada por parte de la Asamblea Legislativa el 18 de diciembre de 2013, con el nombre de Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, con la cual se pretende regular y hacer efectivo este derecho.

4.4.2 Campo de aplicación

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

De acuerdo con lo anterior se da por establecido a quienes se les aplica la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria; estableciendo en primer lugar a los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, siendo estos, todos los trabajadores que se encuentren vinculados mediante un contrato de trabajo con un empleador que no sea el Estado; es decir que laboren para la empresa privada. Ahora bien, solo para efectos de aclaración, se dirá que según el artículo 20 del Código de Trabajo,

se presumen trabajadores vinculados por contrato individual de trabajo, los que aun sin haber firmado contrato alguno, hayan prestado sus servicios para otra persona por más de dos días consecutivos o subordinados por un tiempo menor. En segundo lugar, incluye también a ciertos empleados Públicos, porque se aplica a las Instituciones Oficiales Autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo.

Respecto de esta delimitada aplicación dentro de la Administración Pública, se debe decir que fue una limitación establecida por la Comisión Legislativa que redactó la Ley; sin embargo, se tiene la opinión de que ello fue una concepción sin precedentes de parte de dicha Comisión, al establecer esta aplicación restringida, ya que el hecho de que sea una Institución Autónoma con recursos propios no la hace distinta de las demás, respecto del pago a realizar, ya que al igual que el resto de la administración pública deben incluir dicha erogación dentro del presupuesto fiscal del siguiente año. Además, se hace una aclaración respecto de Instituciones Públicas a quienes se les aplica, por si existiere la duda, al indicar que dicha normativa es aplicable también al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, que son Instituciones Oficiales Autónomas que generan recursos propios, esta es una aclaración que se hizo sin razonamientos válidos, a lo mejor el legislador únicamente las incluyó directamente dentro del enunciado del artículo uno a manera de ejemplo. Asimismo se aplicara a trabajadoras y trabajadores domésticos que cumplan con los demás requisitos establecidos por la ley. También su campo de aplicación abarca al sector agropecuario como tal.

4.4.3 Organismo competentes de su aplicación

Según el artículo 10 de la Ley reguladora de la prestación económica por

renuncia voluntaria, la institución competente para la aplicación de dicha normativa es obviamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo; por ende, la mencionada institución es la encargada de velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en el referido cuerpo de ley y los tribunales competentes por su incumplimiento.

Para tales efectos, la aludida Dirección General de Inspección de Trabajo, hará aplicación de los Procedimientos de Inspección de Trabajo establecidos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social³⁵, instrumento legal que en su artículo 38, describe las facultades de los Inspectores de Trabajo, las cuales son muy arremetedoras y estratégicas y de entre las cuales destacan, las más autoritarias por la potestad que impera en sus funciones y pues para mostrar el grado de poder concedido a esta institución se mencionaran por ejemplo las contenidas en los literales a) y b) del citado artículo 38:

“a) Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo Centro de Trabajo sujeto a Inspección;” y

“b) Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;”. Por otra parte, en el artículo 39 se establecen sus obligaciones, entre las que resaltan las contenidas en los literales c) y d), los cuales a su tenor literal disponen: *“c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de la misma en el acta respectiva;”* y *“d) Presentar semanalmente*

³⁵ Ley De Organización Y Funciones Del Sector Trabajo Y Previsión Social, D. L. No. 682, del 11 de abril de 1996. D. O. No. 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

Informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades.”

La normativa a la que se ha hecho alusión, en el párrafo anterior, es la que legitima la actuación de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo; la cual fue desarrollada y afirmada por el Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio³⁶, pues el mismo, en su artículo 1, hace referencia a la inspección, indicando que la misma debe ser regulada, desarrollada y aplicada en los países que han ratificado el convenio; en ese sentido El Salvador no es la excepción; la facultad de inspección se encuentra regulada en el artículo 3 de dicho tratado, el cual otorga al Sistema de Inspección de cada Estado una serie de atribuciones, para el caso, la más interesante es la contenida en el literal a) de dicho artículo, el cual a su tenor literal establece:

“a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones”.

Así, también, se debe tener claro que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene competencias y atribuciones administrativas según el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, ya que el artículo 40 numeral 24)

³⁶ Convenio No. 81: Relativo A La Inspección Del Trabajo En La Industria Y El Comercio. Organización Internacional del Trabajo, 1947. Ratificado por D. L. No. 75, del 14 de julio de 1994. D. O. No. 156, del 25 de agosto de 1994.

indica que es competencia del referido Ministerio, la de ejercer todas las atribuciones que el Código de Trabajo, otras leyes y reglamentos le confieran.

4.4.4 Requisito para su aplicación

En ese contexto el artículo 5 inciso primero de la ley reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ha establecido lo siguiente: “Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.”

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

Estas liquidaciones anuales que realizan las empresas no es que sean ilegales, sino más bien, es que se asemejan a un caso más de costumbre de empresa, la cual en el ámbito laboral es fuente de derecho; al respecto, se debe resaltar que existen tres tipos de costumbres:

- a) *Secundum legem*, es cuando la costumbre ratifica el contenido de la

ley vigente o en línea con ella, fija nuevas pautas o matices adicionales al texto legal

b) Proeter legem, es el caso en el cual la costumbre cubre un espacio no previsto por la legislación; y

c) Contra legem, se da cuando la costumbre se enfrenta con la ley y a través de actos repetidos y del reconocimiento obligacional ejecuta un comportamiento contrario a ella.

4.4.5 Procedimientos

En primer lugar, el trabajador que decida interponer su renuncia, deberá cerciorarse de contar como mínimo, con dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador y si es empleado público, deberá asegurarse que la Institución Pública para la cual trabaja, cuenta con recursos propios tal como lo dice el artículo 1 de la ley en comento.

Posteriormente, deberá dar el preaviso de acuerdo al artículo 2 de la antes mencionada ley, según sea el cargo que ostente dentro de la empresa o institución, de acuerdo a la calificación dual que hace el artículo en mención, el cual establece que los trabajadores especializados deberán interponer el preaviso con antelación de 30 días, estos son los trabajadores que hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses, igual ocurre en el caso de directores, gerentes, administradores y jefaturas; para el resto de empleados no contemplados en las categorías arriba señaladas, la antelación con la que deben presentar el preaviso, es tan solo de 15 días.

4.4.6 Fijación o cálculo de la prestación económica

La fijación de la prestación económica junto al cálculo de la misma, son los temas principales de la ley para los trabajadores, por lo que es importante hacer un análisis amplio al respecto.

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

4.4.7 Exención tributaria

Según el artículo 7 de la ley en estudio, la compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la misma, estará exenta del pago del Impuesto sobre la renta; esto significa que la prestación económica es protegida tributariamente y que será recibida íntegramente por el trabajador, ya que no será objeto de descuento o retención del mencionado impuesto o de algún otro tributo.

Todo lo anterior corresponde con el fin de garantizar el bienestar de la población y de los trabajadores en especial, brindando confianza al bien común de la justicia social. La justicia es el valor principal que el derecho trata de realizar, es el ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar cada uno lo suyo. En una sociedad con justicia social, los derechos humanos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidades de desarrollo.

CAPITULO V

EFFECTOS QUE GENERA LA APLICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

En este capítulo se presentan los efectos generados a partir de la aplicación de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, los cuales surgen por aquellos vacíos que reflejan algunos artículos de dicha ley en comento, y que impactan gravemente al trabajador salvadoreño dado a que se aleja de su realidad como tal.

5.1 En cuanto a la obligación del preaviso

En cuanto a este requisito para hacer efectiva dicha renuncia la ley establece claramente que este deberá ser por escrito al patrono; con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia en el caso de los 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).³⁷ Y a los trabajadores que no están contemplados en este rango deberán dar el preaviso con una antelación de quince días.

Es evidente que la Ley otorga mayor beneficio a los trabajadores que menciona en el inciso segundo del artículo dos de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, dejando de un lado a aquellos trabajadores que bien es cierto, no están dentro de las funciones que

³⁷ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, (El Salvador: Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador, 2014), artículo 2, inciso 3.

realizan los trabajadores que menciona dicho inciso pero que de igual forma son indispensables para el funcionamiento y productividad tanto para el trabajador como al empleador, a lo que deberán dar un preaviso en un periodo de tiempo menor, es decir, presentarse quince días anteriores a su renuncia. Exponiéndose a que por el poco lapso que determina la Ley, su empleador no esté en las posibilidades por cualquier motivo ajeno a los trabajadores, de pagar de manera inmediata esa prestación económica, afectando directamente a los mismos.

Entonces, la pregunta es ¿Por qué la ley hace esa distinción en cuanto a los trabajadores para determinar el plazo para realizar el preaviso? dado a que independientemente de cual sea la labor que realiza dicho trabajador este no pierde su calidad como tal.

La disposición también no es clara en que una vez realizado el preaviso ya sea con la antelación antes mencionada, el trabajador debe de continuar en sus labores con normalidad hasta llegar el día en el cual se hará efectiva la renuncia, por los que muchos de ellos por la misma falta de claridad en esto una vez presentado el preaviso se retiran de su trabajo lo que da lugar a que el patrono tenga la oportunidad de tomarlo como abandono de trabajo afectando gravemente en este caso al trabajador lo cual constituye causal de despido sin responsabilidad para el patrono, conforme lo indica el artículo 50 ordinal 12° del Código de Trabajo.

Asimismo la ley en este mismo artículo no especifica en cuanto a que si el trabajador al momento de realizar el preaviso se encuentra devengando "x" salario y después de presentar el preaviso su salario tiene un aumento o una disminución, en base a cuál de estos se haría dicho calculo. Y que por el hecho no hacer mención en cuanto a ese problema deja a disposición del

patrono de realizar lo conveniente, perjudicando al trabajador.

5.2 En cuanto a la renuncia

Como ya se había mencionado con anterioridad para hacer efectivo el derecho esta debe constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador, y acompañada de copia de su Documento Único de Identidad.

5.2.1 Formas de presentar la renuncia

Según el artículo 3 de la Ley en mención, para probar la interrupción de la antigüedad del trabajador por medio de la indemnización por la finalización del contrato, dicho acto debe estar redactado en hojas extendidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo o por los jueces de primera instancia en materia laboral, o en documento privado autenticado.

En la práctica se encuentra con que muchos trabajadores optan por hacer su renuncia mediante documento privado autenticado, y se encuentran con la negativa del patrono a recibirla por el hecho que por su doctrina los patronos al momento de encontrarse con un juicio de trabajo en relación a al valor probatorio de los documentos temen a que estos sean rechazados como prueba por el juez, en la sentencia definitiva, amparándose en el artículo 402 dos inciso dos del código de trabajo que expresamente dice:

“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”.

Lo que genera controversia con el trabajador y el patrono al momento de realizar la renuncia, y aplicación de las disposiciones antes mencionadas perjudicando a este último con el tiempo que ya tiene definido para realizar su renuncia y los gastos en los que el trabajador debió incurrir al momento de adquirir dicho documento.

No se puede omitir que en el mismo artículo 3 de la Ley reguladora de la Prestación económica por renuncia voluntaria en su inciso último, referente a el caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria, este no estipula claramente el plazo en el cual se hará efectiva dicha prestación y a quien de sus beneficiarios se entregara, si este será el mismo o los mismos que el trabajador señala en su hoja de contratación.

5.3 En cuanto a la negativa de recibir la renuncia

La Ley Reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en su artículo 4, establece que el empleador está obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia del trabajador y que si este se negare a recibirla el trabajador está en pleno derecho de acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a manifestar sobre lo sucedido y dicha sección tendrá que señalar una cita con día y hora para el empleador con el motivo de notificarle la decisión del trabajador que en este caso es la de renunciar. En la práctica se encuentra con un escenario distinto a lo que

la ley establece y es el caso que muchas veces cuando el empleador se niega a recibir el preaviso y la renuncia del trabajador y es citado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el empleador no se presenta por razones ajenas al trabajador ya sea porque no está bien de salud, porque se encuentra fuera del país o porque en ese momento no cuenta con un apoderado que se encargue de dicha situación, lo que lleva a alargar la cita en la cual se dará por notificada la renuncia del trabajador; afectándolo gravemente.

5.4 Tiempo mínimo de servicio

En lo que respecta al tiempo mínimo de servicio regulado en el artículo 5 de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, para que los trabajadores tengan derecho a la prestación económica, nos encontramos con un problema respecto a que estos trabajadores deberán tener por lo menos dos años de servicio para un mismo patrono.

Es entonces que se hacen las siguientes interrogantes ¿Qué sucederá con aquellos trabajadores que han laborado un año para un patrono y el siguiente para otro diferente, a causa de una sustitución patronal? Cuando el Código de Trabajo en su artículo 6 inciso primero hace alusión a que: La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, “... *ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios...*”, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

“El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución...”; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente

prescripción. *“Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución...”*; sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de ésta al personal de la empresa por medio de la Inspección General del Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas. ¿Es entonces que a los legisladores de la ley especial en materia de renuncia voluntaria, no les importo omitir o contradecir al Código de Trabajo, para beneficiar en este caso única y exclusivamente al empleador?

En el mismo artículo de la ley en mención también hace alusión a cerca que a parte que el trabajador debe de contar con dos años de servicio estos deben de ser “continuos y efectivos”, dejando a un lado con aquellos trabajadores que durante ese periodo de servicios estuvieron incapacitados por adolecer enfermedades o accidentes laborales, sin dejar a un lado los permisos de trabajo con los que este conto por cualquier razón.

Es entonces que a la hora de hacer efectiva su renuncia se encuentra con el problema que durante esos dos años de servicio por lo que mencionamos con anterioridad estos no fueron continuos y efectivos, a lo que afecta sin dudas a este trabajador de poder hacer su renuncia. En virtud de lo anterior es entonces que se vuelve a encontrar con una afectación más que impacta de manera negativa directamente a las y los trabajadores.

5.4.1 Continuidad de las labores

Según el artículo 6 de la misma ley, para los efectos de esta, la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectará el cómputo de la antigüedad del trabajador. Salvo que entre cada contratación haya mediado el pago de una prestación económica motivada por la finalización del mismo,

siempre que el pago haya sido aceptado voluntariamente por el trabajador, cumpliendo con los requisitos que establece el inciso segundo del artículo 402 del Código de Trabajo, en cuyo caso, se entenderá interrumpida la antigüedad y ésta se contará a partir del último pago realizado.

Es entonces que se debe aclarar que en cuanto al pago de aguinaldo no afectara el cómputo de la antigüedad del trabajador. El derecho de vacaciones completas, así como el de aguinaldo completo, son derechos autónomos que no pueden entenderse coligados o unidos al derecho de la indemnización, y es entonces que las causas que los generan son diferentes, requiriéndose para cada caso, prueba sobre su extremo determinado, por ejemplo para el derecho a la indemnización, que se establezca en el despido; pero tratándose de prestaciones independientes, el accionar por parte del peticionario puede verificarse de manera separada, sin que este produzca el efecto de cosa juzgada en alguna otra prestación, por lo que su tramitación es independiente.³⁸

5.5 En razón de la prestación económica por renuncia

En relación al cálculo de la prestación económica por renuncia, aún existen ciertas dudas y esto se debe en su mayoría al hecho de que para la determinación de la prestación, la ley utiliza dos figuras distintas a) El salario básico y b) el salario mínimo.

Al salario puede atribuírsele una triple dimensión: social económica y jurídica. En lo social, es la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí

³⁸ Sala de lo Civil, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 114 U.S (El Salvador Corte Suprema de Justicia, 2003).

que se asigne al salario un carácter o contenido alimentario. En lo económico, es el valor que se asigna al trabajo, vale decir, su costo. No su precio, porque el trabajo no es mercancía. Jurídicamente es, en lo fundamental, la contraprestación debida por el empleador por la prestación del trabajo. Es en ésta última dimensión que interesa a los fines del presente estudio, que versa sobre el régimen jurídico del salario, su protección y garantía.

El concepto tradicional del salario como "la contraprestación debida por el empleador por la prestación del trabajo", sin embargo una acepción incompleta. El salario es una obligación patronal necesaria que en muchos casos no retribuye trabajo efectivo, como cuando debe pagarse en situaciones en que el trabajador no labora (enfermedad, vacaciones, etc.).

Con tal amplitud salario puede ser definido, entonces, como todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, y comprende lo que se abona en dinero como en bienes o en servicios; con carácter actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier otra manera; y ya sea que se le denomine remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otro modo.

Si al salario se le asigna y reconoce un carácter alimentario; si de su cuantía y de su real percepción depende la subsistencia del trabajador y de su familia; si como único patrimonio puede verse amenazado no sólo por el empleador sino por los acreedores tanto del propio trabajador cuanto del empleador; se comprende que el Derecho Laboral tenga por finalidad "asegurar la percepción cómoda, oportuna, efectiva e íntegra y la libre disponibilidad, por parte del trabajador, del salario", así como, prevenir el desvío del mismo hacia consumos que se juzga no indispensables.

Desde el punto de vista de la economía, hay diferencias de salarios de acuerdo con el empleo desempeñado, la región, la categoría industrial, etc.; en el mismo servicio y dentro del mismo mercado de trabajo, entre dos empresas, que entre hombre y mujer entre joven y viejo, son diferentes las escalas salariales. Son múltiples las circunstancias que influyen en los niveles salariales vigentes en un país, tales como la oferta y la demanda, el grado de preparación profesional, la competencia y la administración, las presiones individuales y colectivas, la movilidad de la mano de obra, etc.

La isonomía salarial está destinada a la protección del trabajador como entidad abstracta, sin perjuicio de ciertas consideraciones de orden personal es imposible verificar concretamente las condiciones de trabajo de dos empleados, en forma absoluta, para una declaración categórica de identidad de actuación, en términos de una misma productividad y perfección técnicas.

El salario es esencialmente contraprestación y supone por ello el cumplimiento previo de prestación, del trabajo efectivo. Su concepto amplio se extiende, empero, a todas las obligaciones del patrono frente al trabajador, a todos los derechos materiales de éste frente a aquél; y con tal amplitud, involucra también aquellos pagos que deben hacerse aún sin prestación específica de labor.

Ello puede darse por causa imputable al empleador como es la paralización ordenada o dispuesta por éste falta de materia prima por imprevisión, etc.; por obligación nacida de una convención colectiva que es el origen de un permiso; por fallecimiento de familiares inmediatos, nacimiento de hijos, cumplimiento de obligaciones cívicas formales, licencia y permiso sindical capacitación técnica etc.; por fuerza mayor o caso fortuito eventos que aunque afecten por igual a ambas partes y a ambas exoneren de

responsabilidad, se entiende que si son breves o temporales por equidad y por los principios de mal menor y de menor deben ser solventados por el empleador.

5.5.1 Salario básico

El salario es elemento esencial de la relación de trabajo. El trabajo es, por definición y por sustancia, trabajo remunerado, y es en esta dimensión que constituye la materia del derecho laboral, al cual le son extrañas las modalidades de labor humana no retribuidas, sean la esclavitud o la servidumbre, que el derecho recusa, sean las actividades altruistas o de recreo. El salario representa, por ello, uno de los temas capitales para el análisis jurídico, no sólo en su conceptualización, definición, clasificación e integración, sino en la protección y garantía de su nivel o monto, de su integridad, su intangibilidad, su incedibilidad e inembargabilidad, y de sus privilegios.

Se llamará sueldo básico a la remuneración fija que recibe de manera mensual un trabajador como contraprestación del servicio o labor profesional que presta a una compañía, empresa o a una entidad pública. El salario o sueldo básico es que debe entenderse como la remuneración fija que un trabajador recibe periódicamente como remuneración por la prestación de un servicio técnico profesional, o el simple desempeño de un puesto, dentro de una empresa, y dicho pago es independiente de las condiciones, es decir, que no influye en el desempeño de ciertas tareas o que generan ciertos tipos de hechos o circunstancias.³⁹

³⁹ Renan Rodaz Lazo, *“El Régimen del Salario en el Derecho Laboral Salvadoreño”*, (Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, año 1969), 3.

Es decir, el trabajador o empleado proporciona a la empresa en la que trabaja su conocimiento y capacidad de trabajo y esto como contraparte asigna un salario cuya suma se determinará en la firma del contrato.

El salario base más los factores salariales variables conforman el total de lo devengado por el trabajador, que es la base para calcular los diferentes beneficios laborales, tales como los beneficios sociales, la seguridad social, excepto aquellos pagos que se han acordado que no constituyen salarios. En conclusión el 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.

5.5.2 Salario mínimo

El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. Sobre la base de esta definición, se considera que existen salarios mínimos en más del 90 por ciento de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se debe decir que la finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y

reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Los sistemas de salarios mínimos deberían ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo que tienen por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo (por ejemplo, las políticas en materia de negociación colectiva). Con el transcurso del tiempo, la finalidad del salario mínimo se ha transformado, y éste ya no se considera simplemente como herramienta de política aplicable de forma selectiva en algunos sectores de bajos salarios, sino que se ha convertido en un instrumento de cobertura mucho más amplia.

El salario mínimo es aquella suma pactada por ley que deberá ser pagada como mínimo a todo trabajador que se encuentra en actividad.

O sea, este es el mínimo monto que se le puede abonar a cualquier trabajador en actividad y en relación de dependencia por los servicios que presta a su empleador, como dijimos, lo establece la ley de cada nación y sería una falta y clara violación a la ley pagarle menos de eso a un empleado.

Afirma que el monto del salario mínimo que normalmente es discutido por el gobierno, así como por los empresarios y los representantes gremiales y de los trabajadores, está en estrecha relación con la canasta básica de alimentos, es decir, con el monto mínimo de dinero que una familia necesita para poder satisfacer sus necesidades básicas.⁴⁰

⁴⁰ Manuel Romero Hernández Cardoza, “*Salario Mínimo en Guatemala*”, (Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, año 1969), 5.

Pero el caso, este es tan importante y es vital que esté fijado por ley para que sea observado y respetado conforme. En conclusión el salario mínimo, es la remuneración mínima establecida por decreto, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

5.5.3 Cálculo de la prestación económica

La ley en principio ha establecido que los empleados permanentes que renuncien a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Sin embargo, para los efectos del cálculo de la prestación económica, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente que corresponda al sector de la actividad económica del empleador.

Como ejemplo, para el caso, actualmente el salario mínimo correspondiente al sector de Comercio y Servicios para el 2018 es de \$304.17, por lo que el salario mínimo diario legal vigente es de \$10.14 aproximadamente y el doble es de \$20.28.

En el caso hipotético de que un trabajador del sector comercio que ha trabajado por tres años para el mismo empleador y que en virtud de su contrato de trabajo gane un salario básico de \$304.17, el cual sucede que coincide con el salario mínimo establecido por decreto ejecutivo, al momento de su renuncia se le calculará la prestación por renuncia de la siguiente manera:

*\$10.14 (salario mínimo diario legal) x 15 (días) = \$152.1 (prestación económica por cada año trabajado) \$152.1 (prestación económica por cada año trabajado) x 3 (años trabajados) = **\$456.3** como prestación económica*

por renuncia voluntaria. No obstante, en aquellos casos en los que el empleado, según su contrato de trabajo, goce de un salario básico superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente, al momento de la renuncia no recibirá el equivalente a quince días de salario básico diario por cada año de servicio, sino que su remuneración de 15 días será calculada en base a dos veces el salario mínimo diario legal vigente por año trabajado, de tal manera que la remuneración por año trabajado no pueda excederse del salario mínimo vigente para cada sector, y esta ha sido la manera en que el legislador ha puesto un máximo sobre el pago de la remuneración por renuncia voluntaria.

En el caso de un trabajador del sector comercio, con antigüedad de 5 años que gana \$1,000 de salario básico mensual, su salario básico diario es de \$33.33, por lo tanto excede los \$20.28 correspondiente a dos veces el salario mínimo diario legal, por lo que el valor de la prestación se calcularía de la siguiente manera:

*\$20.28 (dos veces el salario mínimo diario legal) x 15 (días) = \$304.2
(Prestación económica por cada año trabajado) x 5 (años de trabajo) =
\$1,521 por prestación económica por renuncia voluntaria.*

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.

La indemnización dentro de los parámetros de la ley antes dicha, respecto de aquellos que devengan más de dos salarios mínimos (en este caso se refiere al monto, no al tipo de salario mínimo), no solo genera un problema económico, ya que la indemnización será en menor proporción de lo que

realmente debería corresponderle por la vía anormal de desvinculación laboral (despido), y en aquellos casos donde los que pretenden aplicar la ley especial sean o tengan puestos gerenciales o jefaturas, e incluso a aquellos trabajadores cuya mano de obra es calificada, entre otros casos, que normalmente suelen superar los dos salarios mínimos, sin embargo ello significa que estos no lo necesitan o no deban recibirlo, y por ello suelen optar por no hacer uso de ese beneficio legal regulado en tal ley, ya que les resulta poco provechoso.

5.6 Pago de vacación y aguinaldo al renunciar

Es necesario aclarar que en cuanto a vacación y aguinaldo, el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma forma y plazo establecidos en esta ley, observándose las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo.

5.7 Prescripción

El artículo 11 de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, establece un plazo de noventa días hábiles contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago, para reclamar dicha prestación económica, a lo que muchas veces en la práctica se encuentra con que los trabajadores por el mismo desconocimiento de la Ley y el plazo para reclamar la prestación no lo realizan en el tiempo determinado, generándoles graves afectaciones.

5.8 Regulaciones superiores

En cuanto a las regulaciones superiores es importante aclarar 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 presente Ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho.

En este caso se tiene como ejemplo una autónoma como lo es ANDA, que dicha prestación es calculada en base a lo que ya estipula su contrato colectivo de trabajo. Así mismo se debe aclarar que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social queda fuera de este preámbulo por regirse por el fondo de protección.

Por lo que se pretende en este caso proteger los derechos, beneficios, prestaciones o prerrogativas, que gozaren las y los trabajadores, predominando el principio *“indubio pro operario”*; principio protector de los trabajadores.

5.9 Acción judicial por incumplimiento de la parte patronal

En relación con lo anterior en cuanto al plazo que la ley determina para el pago de la prestación económica, es que nos encontramos en que si esta no es cancelada en el mismo, se tramitará en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

Como ya es conocido en caso de violación a nuestros derechos como trabajadores, también podemos hacer uso de los procedimientos judiciales que la ley entonces establece para exigir el cumplimiento de los mismos. El instrumento legal que detalla los medios y las normas a seguir para lograr objetivos en sede judicial, es el Código de Trabajo. En el libro cuarto de dicho Código, se encuentran las reglas relativas al Derecho Procesal de Trabajo,

es decir, en este apartado se detallan los distintos tipos de procesos judiciales que es posible seguir en materia laboral. A lo cual se puede referir que el aplicable en materia laboral es el Juicio Ordinario regulado en el artículo 378 del Código de Trabajo, es entonces que el proceso ordinario constituye el mecanismo más utilizado en la vía judicial para buscar la tutela de un derecho, ante un conflicto de trabajo. Vale decir que los conflictos mayormente recurrentes son los de carácter individual y por ello es que generalmente se le llaman Procesos Ordinarios Individuales de Trabajo.

Las etapas que conforman el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, proceso judicial por excelencia para reclamar lo establecido por la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria en cuanto al pago de la indemnización por el hecho que este plazo haya prescrito; son las siguientes:

5.9.1 Demanda

Esta puede ser en carácter personal o ya sea por medio de un apoderado, presentando ante los tribunales competentes un escrito llamado Demanda, el cual deberá cumplir con los requisitos que se mencionan en el Art.379 Código de Trabajo, y que se explican a continuación:

1. Designación del juez o jueza ante quien se interpone; en este primer requisito debemos tomar en cuenta que hay dos criterios para saber a qué juez vamos a dirigir la demanda:
2. El del domicilio de la persona empleadora,
3. El del domicilio donde se realizaban las actividades de trabajo,
4. Generales: nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio y domicilio. Se debe señalar además una dirección para recibir

notificaciones (domicilio), esto con el objeto que sea debidamente identificado y para que pueda ubicar el lugar donde el juez o jueza pueda enviar las notificaciones respectivas.

5. Indicaciones del lugar donde trabaja. Por ejemplo: el nombre de la sociedad dueña de la empresa o fábrica, y si es posible la dirección.
6. El salario devengado, jornada ordinaria o extraordinaria, el horario de trabajo y la fecha aproximada de cuando iniciamos la prestación de nuestra fuerza de trabajo. Este requisito es muy importante porque a partir de él, el juez o jueza que conozca del juicio hará los cálculos de las liquidaciones que haya que pagarse.
7. Relación de los hechos. En este punto se debe detallar con precisión la forma en la que ocurrió el despido, si se hizo mediante una nota, de forma verbal, si lo hizo el jefe inmediato o el gerente de recursos humanos, etc.
8. Generales de la persona demandada. Hasta cierto punto, este requisito puede a veces complicar ya que en la empresa o centro de trabajo, no se sabe a quién demandar: jefe o jefa inmediata, gerente de recursos humanos, gerente general o al representante legal. Sin embargo, se ha reconocido por criterios de Magistrados de la Sala de lo Civil, que bastará con señalar el centro de trabajo para que la demanda se entienda en contra del titular de la empresa.⁴¹
9. Peticiones en términos precisos. Aquí se debe decir concretamente lo que se quiere. Por ejemplo: que se nos reinstale, que se nos pague de forma justa la indemnización que nos corresponde, etc.

⁴¹ Sala de lo Civil, *Recurso de Casación*, Referencia 103-C-2005 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2005).

10. Lugar y fecha.

11. Firma.

5.9.2 Conciliación

Si el juez o jueza admite la demanda, entonces pasa a citar a conciliación de manera inmediata a ambas partes, es decir al trabajador o trabajadora y a la persona empleadora. La citación que se haga al demandado o demandada debe ser por lo menos con 3 días de anticipación antes de realizar la audiencia conciliatoria y se le entrega una copia de la demanda y una esquila que contiene una copia donde se establezca el lugar, el día y la hora para celebrar la conciliación (Art. 386CT).

En el caso que sea la parte demandante, cuando vaya a notificar, se hará al igual que con el demandado: debe entregarse una copia que contenga el lugar, el día y la hora para celebrar la conciliación, con excepción de la copia de la demanda. En el Art. 388 CT se establece el desarrollo de la audiencia conciliatoria de la siguiente manera: En primer lugar, cuando las partes ya estén presentes, el juez o jueza pasará a leerla demanda. Luego, el juez o jueza otorga la palabra a las partes para que expongan sus motivos y además decidirá el final del debate.

El juez o jueza debe actuar como moderador durante la conciliación y, después de escuchar a las partes, hará un resumen del caso. Tiene además el deber de hacer ver a las partes el beneficio de una solución amigable y los invita a proponer un arreglo. Ahora bien, si no se pudiera llegar a un arreglo el juez va a proponer una solución y luego entonces corresponderá

únicamente a las partes demandante y demandada, expresar si están de acuerdo o no, y si lo están, tendrán que decir si es de forma total o parcial.

De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez o jueza, el secretario o secretaria y las partes comparecientes. Si estas últimas no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así.

Es importante mencionar que si una de las partes o ambas no llegaran a la audiencia conciliatoria, se hará constar en el acta y deberá firmarla el juez o jueza, el secretario o secretaria y la parte que se presentó si la hubiere (Art. 388 inc. 3 CT). El juez o jueza no puede imponer algún acuerdo a las partes.

Desafortunadamente, durante las conciliaciones hay una tendencia a negociar el monto de lo que la parte empleadora debe a la persona trabajadora, cuando esto va en contra del Art. 52 de la Constitución que establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables.

En esta etapa del proceso, en la práctica el empleador por orden del juez debe ya sea pagar la indemnización al trabajador o reinstalarlo, esta última dado a que no es la pretensión del trabajador, no quedara más que pagarle la indemnización al trabajador.

5.9.3 Apertura a prueba

El juez o jueza que está conociendo del proceso, al tener por contestada la demanda, declara la apertura a pruebas. En el proceso laboral, la prueba se rige por un principio llamado Libertad Probatoria. La Libertad Probatoria

significa que “a las partes se les debe permitir llevar al proceso todas las pruebas que consideren convenientes. Siempre que no violen otros dos principios complementarios que son: Principio de pertinencia de la prueba y Principio de conducencia o idoneidad de la prueba”.

¿A qué se refieren estos dos principios?, el primero implica que la prueba que aportamos debe tener relación con los hechos que queremos probar, y, el segundo se refiere a que sea el medio de prueba que se requiere para demostrar el hecho que se alega.

En el Art. 396 CT se establece que la etapa probatoria se abre por 8 días. Esto es bastante difícil ya que si vemos con detenimiento el Art. 397 CT se dice “(...) salvo las excepciones legales, en los últimos dos días del plazo probatorio, no se podrá presentar solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos”. Es decir, que de los 8 días que nos confiere la ley, solo tenemos 6 para presentar la solicitud de examen de testigos.

Ahora bien, en el Art. 398 CT se establece que en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez o jueza puede ordenar prueba de ocio, como inspección, peritaje, revisión de documentos, ordenar ampliación de las declaraciones de testigos, etc., con la finalidad de establecer la verdad. Con la lectura de este artículo también podemos observar que, el término de 8 días para probar los hechos no es absoluto, ya que la persona juzgadora puede ordenar prueba en cualquier etapa del juicio y; como veíamos anteriormente, es muy difícil que pueda presentársela prueba en dos días. Decimos esto porque, a pesar que se señalan 8 días, en la práctica los primeros 6 se utilizan para presentar la solicitud de examen de testigos y luego para prepararlos.

Para que la presentación de la prueba sea acorde a la ley y se tenga por válida, el juez o jueza debe citar a las partes señalando el lugar, el día y la hora para su presentación (Art. 399 CT).

Es pertinente señalar ahora con qué medios podemos probar los hechos que alegamos en la demanda, y como ya se mencionó antes, en el proceso laboral existe libertad probatoria, siempre y cuando los medios sean pertinentes y conducentes. A continuación, puntualizaremos los medios de prueba, y la forma correcta para su presentación:

a) Examen de testigos:

Para el examen de testigos, se debe presentar un escrito de solicitud al juez o jueza que conoce de la causa. Por ejemplo, en el escrito de solicitud debe solicitarse que, abierto el término de prueba, se señale la audiencia necesaria para el examen de testigos. En esta solicitud podemos presentar el cuestionario para los testigos y, si es un cuestionario muy amplio, debe presentarse de forma anexa a la solicitud.

Es importante señalar que en el CT se establecen 3 excepciones para presentar testigos fuera del término probatorio y estas excepciones las encontramos en los Arts. 403, 411 y 412.

1. Art. 403 CT. Alegación de falsedad de un instrumento, es decir cualquier documento que se ha presentado como prueba en el proceso en consideración.
2. Art. 411CT. Cuando por alguna causa independiente de la voluntad de las partes, no se pueda presentar a los testigos. Por ejemplo, si

tenemos preparados a nuestros testigos y el juzgado se encuentra en huelga el día señalado para presentarlos.⁴²

3. Art. 413 CT. Tacha de testigos, es decir cuando “se cuestiona a los testigos por presumir que existe alguna causa de parcialidad, y por lo tanto, no son dignos de fe, o bien porque no están en condiciones de conocer los hechos sobre los cuales deben declarar; y tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales.

En materia laboral, la valoración de la prueba testimonial se hace según la regla de la sana crítica y esto implica que la persona juzgadora va a darle valor probatorio al testimonio de cada testigo según “las reglas de la experiencia, de la psicología y de la lógica”.

- b) Prueba Documental: La presentación de la prueba documental es bastante amplia, ya que el Art. 402CT establece que los documentos privados, públicos y autenticados, harán plena prueba.
 1. Los documentos públicos son aquellos otorgados por los delegados y delegadas del Estado que gozan de fe pública, que es el caso de los notarios y las notarías.
 2. Los documentos privados son aquellos otorgados por personas particulares.
 3. Los documentos auténticos son aquellos que expiden los funcionarios y funcionarias públicas en el ejercicio de sus funciones.

⁴² Sala de lo Contencioso Administrativo, *Sentencia Definitiva*, Referencia 152-G-2003, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2003.)

Sin embargo, en el inciso segundo del Art. 402 antes citado se mencionan unos casos que solo tendrán valor probatorio si se presentan en hojas extendidas la Dirección General de Inspección, por los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral o mediante documento privado autenticado. Los casos a los que hacemos referencia son:

1. La renuncia de la persona trabajadora;
2. Terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento; y
3. Recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal.

c) Confesiones:

La confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho (Art 400 CT). Podemos encontrar esta confesión, ya sea de forma judicial o extrajudicial.

La confesión judicial se hace ante la persona juzgadora competente que conoce del proceso en el que somos partes y esta confesión es reconocida en todas sus formas. Para el caso de la confesión extrajudicial, es la que se da fuera de la sede jurisdiccional de forma escrita. A su vez, el Art. 400 CT, establece que la confesión puede ser simple, calificada o compleja.

1. La confesión simple, es aquella en la que se reconocen los hechos que la contraparte ha alegado (Art. 400 Inc. 2 CT). Por ejemplo: que la persona empleadora declare en el juicio que sí despidió al trabajador o trabajadora y que sí le debe la indemnización.

2. La confesión calificada consiste en reconocer lo que alega la contraparte pero con una modificación que cambia su naturaleza jurídica (Art. 400 Inc. 3 CT). Por ejemplo, si una persona quiere que se le reconozca como trabajadora por haber prestado sus servicios en una empresa durante 5 años y viene el empleador o empleadora y dice que sí es cierto que le prestaron sus servicios durante 5 años, pero bajo la modalidad de un contratista.

3. La confesión compleja, por su parte, puede ser conexa o indivisible o no conexa o divisible (Art. 400 Inc. 4 CT). Vamos a mencionar un ejemplo de cada una ellas para que se entienda con mayor claridad.

Confesión compleja conexa o indivisible, esta confesión implica que se reconoce el hecho de la contraparte, pero se afirma un hecho nuevo diferente a aquel. Confesión compleja no conexa o divisible, este tipo de confesión puede darse si vengo yo y en la narración de mi demanda digo que el día 3 de noviembre mi patrono me dijo que no me presentara más a trabajar y en el juicio mi empleadora contesta que sí me dijo eso, pero que no me estaba despidiendo, sino que quedaba suspendido.

En el Art. 401 CT se establece el valor probatorio de cada tipo de confesión: La simple hace plena prueba, siempre y cuando sea sobre cosa cierta y la persona que confiese sea mayor de 18 años y no incurra en ella fuerza ni error (Inc. 1).

La calificada o la compleja indivisible, harán plena prueba si en cualquier momento antes de la sentencia fueren aceptadas por la parte contraria (Inc. 2). La compleja divisible, hace plena prueba únicamente de lo que perjudique a la persona que con esa (Inc. 3).

4. Juramento:

El único juramento que se admite como medio probatorio en materia laboral, es el *Juramento Estimatorio*. El Art. 406 CT establece que puede darse únicamente cuando no ha sido posible obtener las planillas o no ha sido posible revisar las planillas.

La parte que pidió la exhibición o revisión de los documentos ya mencionados, es la que tiene derecho a presentar el Juramento Estimatorio, pero éste debe ser deferido por el juez o jueza (Art. 406 Inc. 2 CT). Es decir, debe darse en la sede judicial y aceptarse por el operador u operadora de justicia.

5. Declaración de parte contraria :

Se conoce también como absolución de posiciones y se le puede pedir a la parte demandada y a la demandante y su objetivo es lograr una confesión presunta. El pliego de posiciones se presenta en un sobre cerrado y su contenido va a conocerse en dos momentos:

1. Cuando la parte se presenta a absolver posiciones; y
2. En la sentencia definitiva, cuando la parte no se presenta a absolver posiciones.

5.9.4 Cierre del proceso

En el estrado judicial, una vez que las partes han vertido toda la prueba, el Art.416 CT dice que el juez o jueza, con 3 días de anticipación, señalará día y hora para declarar cerrado el proceso. Al señalar dicha fecha y hora, la

parte actora y demandada ya no pueden presentar pruebas; la única excepción a esta regla es la establecida en el Art. 398 CT, que se refiere a la facultad de presentar prueba complementaria en el proceso.

A esta excepción se le conoce como diligencias para mejor proveer. Estas diligencias para mejor proveer, únicamente las puede solicitar el juez o jueza en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia. Es importante aclarar que esta prueba para mejor proveer nunca será una prueba nueva, sino una prueba para aclarar los hechos vertidos.

5.9.5 Sentencia

En el Art. 416 CT se determina que una vez cerrado el proceso se debe pronunciar sentencia. El juez o jueza debe tener en consideración las reglas establecidas en el Código de Procedimientos Civiles para dictar sentencia, con el agregado que en materia laboral las sentencias son muy breves, pues el Art. 417 CT dice que debe omitirse todo aquello que no tenga importancia para el fallo. El Art. 418 CT establece una categorización de normas, que son las que sirven para fundamentar la sentencia.

Éste resulta de gran valor, ya que en materia laboral las partes no están obligadas a citar el derecho ni a hacer un análisis legal en la demanda, ya que el juez o jueza es quien tiene el deber de conocer el derecho que va a aplicar y según el cual va a resolver en la sentencia. Por ello el inciso primero del 418 CT dice “según normas y diferentes categorías jurídicas”.

En esta etapa del proceso el empleador tiene la oportunidad de demostrar porque no realizó el pago de la indemnización en el plazo estipulado por la ley al trabajador.

En la práctica la prueba puede volverse hasta innecesaria por el hecho que a los jueces puede parecerles irrelevante por el hecho que aunque este muestre solvencia que no contaba con el dinero para hacerlo su obligación era esa.

La segunda categoría que establece el artículo se refiere a los principios y doctrina laboral. Esto quiere decir que la persona juzgadora perfectamente puede utilizar principios y doctrina laboral para darle un mejor fundamento a la sentencia, toda vez que haya hecho uso de disposiciones laborales pertinentes entonces cuando no haya disposiciones laborales que ayuden a fundamentar la sentencia.

Si el juez o jueza no cuenta con las dos primeras categorías para fundamentar la sentencia que debe pronunciar, podrá hacer uso de las normas de derecho común que no contraríen al derecho laboral.

Ésto se ve reflejado en el Art. 602 CT y se reafirma en el 418 inciso segundo del mismo cuerpo legal. No se debe entonces dejar de lado que, además de la categorización de normas que mencionamos, el juez o jueza podrá apoyarse para el dictamen de su resolución, en cláusulas de los contratos de trabajo o en reglamentos internos de trabajo.

En este caso quien es afectado en su totalidad no es el trabajador si no el empleador, por el hecho que en la práctica los Jueces de lo laboral una vez vencido el plazo para pagar dicha prestación, resuelve al trabajador el pago de su indemnización conforme a lo establecido al código de trabajo, lo que abarca lo que es pago de indemnización por despido injusto, por vacación proporcional, por aguinaldo proporcional y por salarios caídos; y no conforme a lo que determina la ley de la prestación económica por renuncia voluntaria,

dejando a un lado lo que la ley especial ya determino, basándose en el hecho que desde el momento que el empleador no cancela la prestación en la fecha que se determinó ya se presume como despido injusto. Lo que incurrirá a un pago mayor de él que ya se había determinado.

Así es el caso que se dio en la práctica con Referencia 13344-16-IO-2LB1, del Juzgado Segundo de lo Laboral, en sentencia dictada en San Salvador a las once horas y cuarenta y cinco minutos del día cuatro de mayo de dos mil diecisiete; donde se solicitaba de parte de una trabajadora que se le indemnizara conforme al Código de Trabajo por el hecho que cuando hizo efectiva su renuncia y se acordó la fecha en la cual se le pagaría, y esta no le fue cancelada en el día determinado, por el motivo de considerarlo como despido injustificado por parte de su patrono.

La parte demandada que este caso era sociedad donde la trabajadora laborada, alego expresamente las excepciones de prescripción de las acciones a las que se refieren los artículos 610 y 613 del Código de Trabajo.

Lo que es por razones de técnica y lógica jurídica además de la economía procesal, se entra a conocer primeramente de ella. Justifica que el periodo para hacer efectivos los reclamos de las acciones derivadas de la relación laboral entre patrono y trabajadores, según la ley lo ha establecido:

- 1) Para las prestaciones laborales establecidas en el artículo 610 del Código de Trabajo a partir de la fecha en que hubiese ocurrido la causa que motivare la acción (para este caso el plazo de 60 días);
- 2) Para las prestaciones laborales establecidas en el artículo 613 del Código de Trabajo, a partir de la fecha en la que debió efectuarse

dicho pago refiriéndose a las acciones para reclamar las prestaciones laborales ahí contenidas (para el caso el plazo es de 180 días)

- 3) Para reclamar el pago de la prestación por renuncia voluntaria establecidas en el artículo 11 de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse el pago. (Para este caso el plazo es de 90 días hábiles).⁴³

5.9.6 Consecuencia

Se considera que se está generando a través de las consecuencias que por vacíos que la misma Ley permite, una grave violación al principio de la Indemnización Universal; un principio por el cual nace en la normativa Constitucional a partir de 1983; plasmado en el artículo 38 de la misma, y que se considera como aquella prestación económica, que por ley se le debe de dar a todo trabajador permanente, que renuncia a su trabajo, como una compensación a los años de servicio a favor de un patrono determinado.

⁴³ Cámara Primera de lo Laboral, Referencia 13344-16-IO-2LB, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación en este último apartado del trabajo de investigación y luego de realizar el análisis de la Ley reguladora de la prestación económica por Renuncia Voluntaria y sus efectos se presentan las conclusiones obtenidas por medio de la misma y posteriormente las recomendaciones con la finalidad de establecer únicamente una considerable mejora para los trabajadores salvadoreños que recurren a la misma.

Conclusiones

Concretizando el derecho de trabajo ha tenido una evolución positiva desde su surgimiento a lo largo de las constituciones de nuestro país hasta la regulación en la ley secundaria y código de trabajo se reconocieron derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrono.

Que después de realizar esta investigación, se puede afirmar que la Indemnización por Renuncia Voluntaria es aquella compensación económica que debe tener relación con el salario y con el tiempo de servicio y que se da ante la terminación de la relación laboral, cualquiera que fuere su causa, lo cual ha sido uno de nuestros principales objetivos de la investigación.

Que la naturaleza de “La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”, esta meramente dentro del Derecho Laboral, siendo esta rama del derecho proveniente del Derecho Social, visto de esa manera La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es de naturaleza social, a su vez adopta la modalidad de derecho moral, humano, fundamental o legal.

Que el Principio de Estabilidad Laboral, juega un papel muy importante en cuanto a la renuncia voluntaria; y es que cuando el trabajador decide renunciar voluntariamente a causa de cualquier circunstancia como las que ya mencionamos, y que durante el lapso que según fuere el caso de antelación a su renuncia el patrono no podrá atentar contra la estabilidad laboral del trabajador.

Que en cuanto a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, esta se creó en base a las evidentes necesidades de los trabajadores en respaldar y garantizar su derecho como lo es a una indemnización por el motivo de renunciar a su trabajo por cualquiera que haya sido la causa, pero que aun así esta contiene algunos vacíos, lagunas e incoherencias, por lo que necesita ciertas reformas, de manera que dicho cuerpo normativo sea más claro y que consecuentemente no se preste a interpretaciones antojadizas.

Que el cálculo de la indemnización por renuncia voluntaria es atentatorio para el trabajador salvadoreño por el solo hecho de no ser proporcional al salario del mismo, dado a que aquel que gana más del salario mínimo debe conformarse con lo que la ley ya estipula sin medir que este pueda solventar o no sus necesidades económicas, o proteger el bienestar familiar.

Que la acción judicial a la que se refiere la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el reclamo de la prestación en caso de negativa del patrono de pagarla dentro de los quince días siguientes a la renuncia, esta se vuelve atentatoria al patrono por el hecho que deberá pagar al trabajador dicha prestación conforme a lo establecido al Código de Trabajo por considerarse desde el momento de su incumplimiento como causal de despido injustificado para el trabajador, y no como ya lo establece

la Ley especial, así mismo se vuelve en menoscabo para el trabajador ya que esto dilatará aún más la entrega efectiva de la prestación, perdiendo su naturaleza de socorro ante la contingencia de la falta de empleo.

Que los efectos generados por la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria son atentatorios a principios, derechos o garantías establecidas por el Derecho Constitucional y por el Derecho Laboral.

Que a través de las entrevistas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha existido poco interés en cuanto a la difusión de información acerca de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. Lo cual ha llevado al mismo desinterés por parte de los empleadores en informar o capacitar a los trabajadores en cuanto a la importancia de la aplicación de dicha normativa, así como sus consecuencias.

Recomendaciones

A los Trabajadores:

Que exista más interés por informarse e ilustrarse acerca de sus derechos laborales, en especial sobre del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, así mismo cual es el debido proceso para realizarla y si existiere duda en cuanto a este acercarse a la institución pertinente para poder ser asesorado antes de realizarla.

A los Empleadores:

De igual manera que se informen en cuanto a la aplicación legal de dicho derecho para no cometer arbitrariedades o desmejoras a los trabajadores,

que no sirvan de obstáculo para el mismo si no que garanticen el pleno derecho en cuál es la renuncia voluntaria del trabajador.

A la Asamblea Legislativa:

Que realice un examen exhaustivo de dicha Ley, para que de esta forma se puedan solventar cualquier tipo de lagunas y vacíos; pero sobre todo a aquellas reformas orientadas al beneficio del sector trabajador, con el fin único de favorecer al mismo.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Retomar la difusión de la información en cuanto a la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, así como su aplicación, por medio de capacitaciones tanto como a sector empleador y sector trabajador, en menester que dicha institución tome un papel más protagónico en la divulgación de derechos tan importantes como el presente; lo anterior, permitiría que los trabajadores gocen efectivamente del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, por cuanto tendrían una de la herramientas más importantes para su obtención, es decir el conocimiento acerca de los pasos a seguir para poder gozar de este derecho laboral.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Baños Pacheco, Oscar, 1999. *La estabilidad laboral del servidor público en El Salvador*. 2ª ed. El Salvador.

Calderón Moran, José Raymundo, *Historia de El Salvador*. 2ªed. El Salvador: Ministerio de Educación.

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

De La Cueva, Mario, 1974. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México: Porrúa.

De La Fuente, Horacio, 1976. *Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad*, Buenos Aires; La Fuente.

De Pozo, Juan, 1961. *Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires Argentina: Editorial Jurídica.

Deveali, Mario, *Lineamientos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1956 Argentina: Tipografía Editora.

Espinal Juárez, Ángel Alfonso, 1994. *La Relación Laboral*, 2ª ed. Chile: Editorial Jurídica.

Hernández Álvarez, Oscar, 1997. *La Terminación de la Relación de Trabajo Clasificación y Efectos*, México: Porrúa.

Idarraga, Hernando Franco, 1948. *El Derecho Laboral*, Conferencias dictadas en el tercer seminario Latinoamericano Derecho Laboral”, Colombia 21 de marzo, 1984.

Krotoschin, Ernesto, 1968. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires Argentina: De Palma.

Peláez Trujillo, Carlos, 1968. *Terminación del Contrato de trabajo por justa causa*. 2ª ed. Bogotá: La Palma.

Rubio, Valentín, 1981. *Derecho Individual del Trabajo*. 1ª ed. México: Rubinzal Culzoni.

TESIS

Hernández Cardoza, Manuel Romero, 1969. *Salario Mínimo en Guatemala*. Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador.

Ortiz Joya, María Guadalupe, 1993. *“La Indemnización Universal, Propuesta para Hacerse Efectiva*. Tesis de Grado, Universidad de El Salvador.

LEGISLACION

Constitución De La República De El Salvador, El Salvador: Asamblea Constituyente 1983.

Código de Trabajo de El Salvador, El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.

Convenio No. 81: Relativo A La Inspección Del Trabajo En La Industria Y El Comercio. Organización Internacional del Trabajo, 1947. Ratificado por D. L. No. 75, del 14 de julio de 1994. D. O. No. 156, del 25 de agosto de 1994.

Exposición de Motivos, Constitución de 1983. El Salvador, UCA Editores.

Ley Del Impuesto Sobre La Renta, D. L. Número. 134, del 18 de diciembre de 1991, D. O. Número. 242, Tomo 313, del 21 de diciembre de 1991.

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

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, (El Salvador: Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador, 2014), artículo 2, inciso 3.

JURISPRUDENCIA

Cámara Primera de lo Laboral, Referencia 13344-16-IO-2LB, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

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

Sala de lo Civil, *Recurso de Casación*, Referencia 103-C-2005, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Civil, *Recurso de Casación*, Referencia: 420-2002, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Civil, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 114 U.S, El Salvador Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo*, Referencia: 625-205, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala De Lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucional*, Referencia No. 53/2005-55/2005, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 282-2004, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 415-2004, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia 3-93 El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia 63-2007/69-2007, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 468-2005, El Salvador, Corte Suprema de Justicia.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia definitiva de Amparo*, Referencia 576-2000 El Salvador Corte Suprema de Justicia.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

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

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

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

ANEXOS



Constancia No 4014

La Infrascrita Jefe del Diario Oficial:

Hace constar: que el Decreto Ejecutivo No. 1, que contiene la Tarifa de Salario Mínimo para las y los Trabajadores de la Recolección de Caña de Azúcar y de los Beneficios de Café, aparecerá publicado en el Diario Oficial No. 236, Tomo No. 413, correspondiente al diecinueve de diciembre del corriente año, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Y a solicitud del **Licenciado Walter de Jesús Zúniga Reyes, Jefe Unidad Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, se extiende la presente Constancia en la DIRECCION DEL DIARIO OFICIAL; San Salvador, veintidós de diciembre de dos mil dieciséis.


Mercedes Aida Campos de Sánchez,
Jefe del Diario Oficial.



SdeA



DECRETO No. 1.-

**EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR EN EL
RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,**

CONSIDERANDO:

- I. Que de acuerdo a la Constitución de la República, las y los trabajadores tienen derecho a devengar un salario mínimo, el cual se fijará periódicamente. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en lo material, moral y cultural.
- II. Que mediante los Decretos Ejecutivos Nos. 105 y 106, de fecha 1 de julio de 2013, publicados en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha, se fijaron a partir del uno de julio de dos mil trece las tarifas de los salarios mínimos que se aplican a las y los trabajadores que laboran en la recolección de cosecha de café, algodón y caña de azúcar e industria agrícola de temporada, respectivamente.
- III. Que en cumplimiento a lo anteriormente expuesto y con base a las doce propuestas presentadas por los distintos sectores de la sociedad, en atención al pronunciamiento de más de veintisiete sectores que se expresaron ante el Consejo Nacional de Salario Mínimo, a los estudios realizados por el Gobierno de la República y atendiendo la demanda de un incremento de los salarios mínimos por parte de las trabajadoras y trabajadores, es procedente aumentar los salarios mínimos en forma general para los trabajadores que laboran en la recolección de caña de azúcar y en los beneficios de café.

POR TANTO:

en uso de sus facultades legales y a propuestas del Consejo Nacional de Salario Mínimo.

DECRETA la siguiente:



TARIFA DE SALARIO MÍNIMO PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA RECOLECCIÓN DE CAÑA DE AZÚCAR Y DE LOS BENEFICIOS DE CAFÉ

Art. 1.- Las y los trabajadores de la Recolección de Caña de Azúcar y los Beneficios de Café, que presten servicios en cualquier lugar de la República, devengarán por la jornada ordinaria de trabajo diario diurno, los siguientes salarios mínimos:

- A) A partir del día uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, devengarán por una jornada ordinaria de ocho horas, SIETE DÓLARES CUARENTA Y SIETE CENTAVOS (\$7.47), equivalente a CERO PUNTO NUEVE TRES CUATRO DE DÓLAR (\$0.934) la hora.
- B) La menor remuneración que deberá pagarse a las trabajadoras y los trabajadores contratados por unidad de obra, sistema mixto u otras estipulaciones de salarios similares y en general aquellos no sujetos a horarios de trabajo, en la recolección de caña de azúcar para satisfacer el monto del salario mínimo fijado en el apartado anterior, será a partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, TRES DÓLARES SETENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$3.74), por tonelada cortada.

Cuando hubiere fracciones de unidades fijadas para la recolección de Caña de Azúcar el pago de estas se hará proporcional al valor de la unidad correspondiente.

En el caso de las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere el literal b), el patrono no podrá exigir un rendimiento mayor al corte de seis surcos por catorce brazadas en resiembras, y de seis surcos por diez brazadas en plantías o su equivalente a dos toneladas de caña por día.

- C) Las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios en la cosecha de caña de azúcar, podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el



tiempo excedente se remunerará con el salario ordinario. Asimismo, podrán trabajar dos semanas consecutivas sustituyendo el día de descanso de la primera semana por el sábado de la segunda (modalidad de catorcena), gozando así de dos días sucesivos de descanso; pero los trabajos ejecutados en el domingo sustituido se remuneraran únicamente con salario ordinario.

Art. 2.- A las trabajadoras y los trabajadores contratados por unidad de tiempo, su día de descanso se les remunerará con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día.

Art. 3.- Para calcular la prestación correspondiente al día de descanso semanal de las trabajadoras y trabajadores contratados por unidad de obra, sistema mixto u otras estipulaciones de salarios similares y en general, aquellos no sujetos a horarios de trabajo, en la recolección de caña de azúcar se procederá de acuerdo al Art. 90 inc. 3° del Código de Trabajo:

A partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil diecisiete se multiplicarán por CERO PUNTO SEIS DOS TRES DE DÓLAR (\$0.623), el total de toneladas de Caña de Azúcar cortada.

Art. 4.- Los derechos establecidos en este Decreto a favor de las y los trabajadores son irrenunciables y los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan no tendrán valor alguno.

Art. 5.- Los patronos deberán llevar y exhibir a las autoridades competentes en el lugar de trabajo los registros, documentos, controles de asistencia, planillas de pago de salarios, recibos o constancias necesarias de conformidad a las disposiciones legales sobre la materia, para comprobar que pagan a sus trabajadoras y trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a las que se refiere este Decreto.

Art. 6.- Las y los trabajadores quedan especialmente obligados a desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas en la forma, tiempo y lugar convenidos. A falta de convenio, el que el patrono o sus representantes les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud física y que tenga relación con las actividades de la empresa.



Art. 7.- Se prohíbe a los patronos alterar en perjuicio de sus trabajadoras y trabajadores las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto especialmente:

- a) Reducir los salarios que pagan en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa; y
- b) Aumentar la medida de las tareas acostumbradas o recargar en cualquier forma el trabajo convenido.

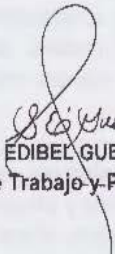

Art. 8.- Los patronos que infrinjan cualquier disposición de este Decreto incurrirán, de conformidad con el Art. 627 del Código de Trabajo, en una multa hasta de CINCUENTA Y SIETE DÓLARES CATORCE CENTAVOS (\$57.14), por cada violación al salario mínimo diario establecido en este Decreto, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida.

Art. 9.- La Dirección General de Inspección de Trabajo impondrá y hará efectiva las multas a que se refiere el artículo anterior, aplicando lo dispuesto en los artículos 628, 629, 630 y 631 del Código de Trabajo, así como los establecidos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Art. 10.- Deróganse los Decretos Ejecutivos Nos. 105 y 106, de fecha 1 de julio de 2013, publicados en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha.

Art. 11.- El presente Decreto entrará en vigencia el día uno de enero de dos mil diecisiete, previa su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes de diciembre de dos mil dieciséis.



SANDRA EDIBEL GUEVARA PÉREZ,
Ministra de Trabajo y Previsión Social.



Constancia No 4015

La Infrascrita Jefe del Diario Oficial:

Hace constar: que el Decreto Ejecutivo No. 2, que contiene las Tarifas de Salarios Mínimos para las y los Trabajadores del Comercio, Servicios, la Industria e Ingenios Azucareros, aparecerá publicado en el Diario Oficial No. 236, Tomo No. 413, correspondiente al diecinueve de diciembre del corriente año, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Y a solicitud del **Licenciado Walter de Jesús Zúniga Reyes, Jefe Unidad Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, se extiende la presente Constancia en la DIRECCION DEL DIARIO OFICIAL; San Salvador, veintidós de diciembre de dos mil dieciséis.


Mercedes Aida Campos de Sánchez,
Jefe del Diario Oficial.



SdeA



DECRETO No. 2.-

**EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR EN EL
RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,**

CONSIDERANDO:

- I. Que de acuerdo a la Constitución de la República, las y los trabajadores tienen derecho a devengar un salario mínimo, el cual se fijará periódicamente. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar de la trabajadora y trabajador en lo material, moral y cultural;
- II. Que por Decretos Ejecutivos Nos. 104 y 106, de fecha 1 de julio de 2013, publicados en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha, se fijaron las tarifas de los salarios mínimos que se aplican a las y los trabajadores que laboran en el Comercio, Industria, Servicios, Maquila Textil y Confección e Ingenios Azucareros a partir del uno de julio de dos mil trece.
- III. Que en cumplimiento a lo anteriormente expuesto y con base en las doce propuestas presentadas por los distintos sectores de la sociedad, en atención al pronunciamiento de más de veintisiete sectores que se expresaron ante el Consejo Nacional de Salario Mínimo, a los estudios realizados por el Gobierno de la República y atendiendo la demanda de un incremento de los salarios mínimos por parte de las trabajadoras y



trabajadores, es procedente aumentar los salarios mínimos en forma general en los sectores productivos anteriormente enunciados.

POR TANTO,

en uso de sus facultades legales y a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo,

DECRETA las siguientes:

TARIFAS DE SALARIOS MÍNIMOS PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO, SERVICIOS, LA INDUSTRIA E INGENIOS AZUCAREROS

Art. 1.- La remuneración del Salario Mínimo, para los siguientes sectores económicos será de la manera siguiente:

A partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, las y los trabajadores del Comercio y Servicios, Industria e Ingenios Azucareros que laboren en cualquier lugar de la República, devengarán por jornada ordinaria de trabajo diario diurno DIEZ DÓLARES (\$10.00), equivalente a UNO PUNTO VEINTICINCO DE DÓLAR (\$1.25) la hora.

Art. 2.- El pago de las prestaciones que establece el Código de Trabajo a favor de las y los trabajadores a quienes se refiere este Decreto, como días de asueto, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones y otras, se hará con base al salario mínimo, excepto cuando el salario estipulado sea mayor.



Art. 3.- Los derechos establecidos en este Decreto a favor de las y los trabajadores son irrenunciables y los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan no tendrán valor alguno.

Art. 4.- Las y los trabajadores quedan especialmente obligados a desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas en la forma, tiempo y lugar convenidos. A falta de convenio, el que el patrono o sus representantes les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud física y que tenga relación con las actividades de la empresa.

Art. 5.- Se prohíbe a los patronos alterar en perjuicio de sus trabajadoras y trabajadores las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto, especialmente:

- a) Reducir los salarios que pagan en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa; y,
- b) Recargar en cualquier forma el trabajo convenido.

Art. 6.- De conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, los empleadores deberán llevar y exhibir registros, planillas de pago de salarios, control de asistencia, recibos, documentos o constancias necesarias para comprobar que pagan a sus trabajadoras y trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a que se refiere este Decreto, según la labor que desempeñan en el rubro de la empresa.

Art. 7.- Los patronos que infrinjan cualquier disposición de este Decreto incurrirán, de conformidad con el Art. 627 del Código de Trabajo, en una multa de CINCUENTA Y SIETE DÓLARES CATORCE CENTAVOS (\$57.14) por cada



violación al salario mínimo diario establecido en este Decreto, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida.

Art. 8.- La Dirección General de Inspección de Trabajo impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior aplicando lo dispuesto en los artículos 628, 629, 630 y 631 del Código de Trabajo, así como los establecidos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Art. 9.- Deróganse los Decretos Ejecutivos Nos.104 y 106, de fecha 1 de julio de 2013, publicados en el Diario Oficial No.119, Tomo No. 400, de la misma fecha.

Art. 10.- El presente Decreto entrará en vigencia el día uno de enero de dos mil diecisiete, previa su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes diciembre de dos mil dieciséis.

SANDRA EDIBEL GUEVARA PÉREZ
Ministra de Trabajo y Previsión Social





Constancia No 4016

La Infrascrita Jefe del Diario Oficial:

Hace constar: que el Decreto Ejecutivo No. 3, que contiene las Tarifas de Salario Mínimo para las Trabajadoras y los Trabajadores Agropecuarios, Recolección de Cosechas de Café y Algodón e Industria Agrícola de Temporada en Beneficio de Algodón, aparecerá publicado en el Diario Oficial No. 236, Tomo No. 413, correspondiente al diecinueve de diciembre del corriente año, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Y a solicitud del **Licenciado Walter de Jesús Zúniga Reyes, Jefe Unidad Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, se extiende la presente Constancia en la DIRECCION DEL DIARIO OFICIAL; San Salvador, veintidós de diciembre de dos mil dieciséis.


Mercedes Aida Campos de Sánchez,
Jefe del Diario Oficial.



SdeA



DECRETO No. 3.-

**EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR EN EL
RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,**

CONSIDERANDO:

- I. Que de acuerdo a la Constitución de la República, los trabajadores tienen derecho a devengar un salario mínimo, el cual se fijará periódicamente. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en lo material, moral y cultural;
- II. Que por Decretos Ejecutivos Nos. 103, 105 y 106, de fecha 1 de julio de 2013, publicados en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha, se fijaron las tarifas de Salario Mínimo que se aplican a las trabajadoras y los trabajadores agropecuarios, en labores de recolección de cosechas de café, algodón y caña de azúcar, beneficios de café y algodón a partir del uno de julio de dos mil trece, respectivamente.
- III. Que en cumplimiento a lo anteriormente expuesto y con base en las doce propuestas presentadas por los distintos sectores de la sociedad, en atención al pronunciamiento de más de veintisiete sectores que se expresaron ante el Consejo Nacional de Salario Mínimo, a los estudios realizados por el Gobierno de la República y atendiendo la demanda de un incremento de los salarios mínimos por parte de las trabajadoras y trabajadores, es procedente aumentar los salarios mínimos en forma general para los trabajadores agropecuarios, en la recolección de cosecha de café y algodón y en la industria agrícola de temporada en beneficio de algodón.

POR TANTO,

en uso de sus facultades legales y a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo,

DECRETA las siguientes:



TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS, RECOLECCIÓN DE COSECHAS DE CAFÉ Y ALGODÓN E INDUSTRIA AGRÍCOLA DE TEMPORADA EN BENEFICIO DE ALGODÓN

Art. 1.- Para los trabajadores agropecuarios, de recolección de las cosechas de café y algodón e industria agrícola de temporada en beneficio de algodón, se aplicarán las siguientes tarifas de Salario Mínimo:

TARIFA DE SALARIO MÍNIMO PARA LAS Y LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS.

La remuneración del Salario Mínimo para este Sector contratados por unidad de tiempo deberá pagárseles por la jornada ordinaria diaria de trabajo diurno, a partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, SEIS DÓLARES SESENTA Y SIETE CENTAVOS (\$6.67), equivalente a CERO PUNTO OCHO TRES CUATRO DE DÓLAR (\$0.834) la hora.

EN LA RECOLECCION DE LA COSECHA DE CAFÉ

La remuneración del Salario Mínimo para este Sector contratados por unidad de tiempo deberá pagárseles por la jornada ordinaria diaria de trabajo diurno, a partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, SEIS DÓLARES SESENTA Y SIETE CENTAVOS (\$6.67), equivalente a CERO PUNTO OCHO TRES CUATRO DE DÓLAR (\$0.834) la hora.

La menor remuneración que deberá pagarse a las trabajadoras y los trabajadores contratados por unidad de obra, en la recolección de café, para satisfacer el monto del salario mínimo fijado en el apartado anterior será: a partir del uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil diecisiete, UNO PUNTO TRES TRES CUATRO DE DÓLAR (\$1.334), por arroba de Café recolectado, Cuando hubiere fracciones de arroba: deberá pagarse en base a CERO PUNTO CERO CINCO CUATRO DE DÓLAR (\$0.054), por libra de Café recolectada.



EN LA RECOLECCIÓN DE COSECHA DE ALGODÓN:

La remuneración del Salario Mínimo para este Sector contratados por unidad de tiempo deberá pagárseles por la jornada ordinaria diaria de trabajo diurno, a partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, SEIS DÓLARES SESENTA Y SIETE CENTAVOS (\$6.67), equivalente a CERO PUNTO OCHO TRES CUATRO DE DÓLAR (\$0.834) la hora.

La menor remuneración que deberá pagarse a las trabajadoras y los trabajadores contratados por unidad de obra, en la recolección de algodón sistema mixto y otras estipulaciones de salarios similares y en general aquellos no sujetos a horarios de trabajo, para satisfacer el monto del salario mínimo fijado en el apartado anterior, será: A partir del **uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, CERO PUNTO CERO SEIS SIETE DE DÓLAR (\$0.067)**, por libra de Algodón recolectado.

Cuando por el volumen de las unidades recolectadas el salario resultará con fracciones de centavo, éstas se tomarán como unidad a favor del trabajador.

TARIFA DE SALARIO MÍNIMO PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE LOS BENEFICIOS DE ALGODÓN.

La remuneración del Salario Mínimo para este Sector contratados por unidad de tiempo deberá pagárseles por la jornada ordinaria diaria de trabajo diurno, a partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, SEIS DÓLARES SESENTA Y SIETE CENTAVOS (\$6.67), equivalente a CERO PUNTO OCHO TRES CUATRO DE DÓLAR (\$0.834) la hora.

Art. 2.- Las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios en el sector agropecuario, las cosechas de café, algodón e industria agrícola de temporada en beneficio de algodón, podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con el salario ordinario. Asimismo, podrán trabajar dos semanas consecutivas



sustituyendo el día de descanso de la primera semana por el sábado de la segunda, gozando así de dos días sucesivos de descanso; pero los trabajos ejecutados en el domingo sustituido se remuneraran únicamente con salario ordinario.

Art. 3.- A las trabajadoras y los trabajadores contratados por unidad de tiempo, su día de descanso se les remunerará con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día.

Art. 4.- Para calcular la prestación correspondiente al día de descanso semanal de las trabajadoras y trabajadores contratados por unidad de obra, sistema mixto u otras estipulaciones de salarios similares y en general, aquellos no sujetos a horarios de trabajo, se procederá de acuerdo al Art. 90 inc. 3° del Código de Trabajo:

En Recolección de Café:

- A partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil diecisiete, se multiplicará por CERO PUNTO DOS DOS TRES DE DÓLAR (\$0.223), el total de arrobas de café recolectado.

En Recolección de Algodón:

- A partir del uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil diecisiete, se multiplicará por UNO PUNTO UNO UNO SEIS DE DÓLAR (\$1.116), el total de quintales de algodón recolectado.

Cuando hubiere fracciones de unidades fijadas para la recolección de Café y Algodón, el pago de estas se hará proporcional al valor de la unidad correspondiente.

Art. 5.- De conformidad a las disposiciones legales sobre la materia, los empleadores deberán llevar y exhibir registros, controles de asistencia, planillas de pago de salarios, recibos, documentos o constancias necesarias para comprobar que pagan a sus trabajadoras y trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a las que se refiere este Decreto.



Art. 6.- Se prohíbe a los empleadores alterar en perjuicio de las trabajadoras y trabajadores, las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto, especialmente:

- a) Reducir los salarios que pagan a sus trabajadores en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos, costumbres de empresa y demás fuentes de obligaciones laborales; y
- b) Aumentar las medidas acostumbradas o recargar, en cualquier forma, el trabajo que debe realizarse.

Art. 7.- Los derechos establecidos en este Decreto son irrenunciables y no tendrán ningún valor los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan.

Art. 8.- De conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, los empleadores que infringieren cualquier disposición de este Decreto, incurrirán en una multa de CINCUENTA Y SIETE DÓLARES CATORCE CENTAVOS (\$57.14), por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida.

Art. 9.- La Dirección General de Inspección de Trabajo impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior, aplicando lo dispuesto en los artículos 627,628, 629 630 y 631 del Código de Trabajo, así como lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Art. 10.- Deróganse los Decretos Ejecutivos Nos. 103,105 y 106, de fecha 1 de julio de 2013, publicados en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha.

Art. 11.- El presente Decreto entrará en vigencia el uno de enero de dos mil diecisiete, previa su publicación en el Diario Oficial.



DADO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes diciembre de dos mil dieciséis.



SANDRA EDIBEL GUEVARA PÉREZ
Ministra de Trabajo y Previsión Social

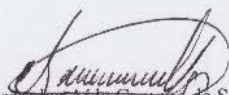


Constancia No 4017

La Infrascrita Jefe del Diario Oficial:

Hace constar: que el Decreto Ejecutivo No. 4, que contiene las Tarifas de Salarios Mínimos para la Maquila Textil y Confección, aparecerá publicado en el Diario Oficial No. 236, Tomo No. 413, correspondiente al diecinueve de diciembre del corriente año, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Y a solicitud del **Licenciado Walter de Jesús Zúniga Reyes, Jefe Unidad Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, se extiende la presente Constancia en la DIRECCION DEL DIARIO OFICIAL; San Salvador, veintidós de diciembre de dos mil dieciséis.


Mercedes Aída Campos de Sánchez,
Jefe del Diario Oficial.



SdeA



DECRETO No. 4.-

**EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR EN EL
RAMO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,**

CONSIDERANDO:

- I. Que de acuerdo a la Constitución de la República, las y los trabajadores tienen derecho a devengar un salario mínimo, el cual se fijará periódicamente. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar de la trabajadora y trabajador en lo material, moral y cultural;
- II. Que por Decreto Ejecutivo No. 104, de fecha 1 de julio de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha, se fijaron las tarifas de los salarios mínimos que se aplican a las y los trabajadores que laboran en el Comercio, Industria, Servicios, Maquila Textil y Confección, a partir del uno de julio de dos mil trece.
- III. Que en cumplimiento a lo anteriormente expuesto y con base a las doce propuestas presentadas por los distintos sectores de la sociedad, en atención al pronunciamiento de más de veintisiete sectores que se expresaron ante el Consejo Nacional de Salario Mínimo, a los estudios realizados por el Gobierno de la República y atendiendo la demanda de un incremento de los salarios mínimos por parte de las trabajadoras y trabajadores, es procedente aumentar los salarios mínimos en forma general de la Maquila Textil y Confección.



POR TANTO,

en uso de sus facultades legales y a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo,

DECRETA las siguientes:

**TARIFAS DE SALARIOS MÍNIMOS PARA LA MAQUILA TEXTIL Y
CONFECCIÓN**

Art. 1.- La remuneración del Salario Mínimo para la Maquila Textil y Confección, se hará de la siguiente manera:

A partir del uno de enero y hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, las y los trabajadores de la Maquila Textil y Confección, que laboren en cualquier lugar de la República, devengarán por jornada ordinaria de trabajo diario diurno **NUEVE DÓLARES OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$9.84)**, equivalente a **UNO PUNTO VEINTITRES DE DÓLAR (\$1.23)** la hora.

Art. 2.- El pago de las prestaciones que establece el Código de Trabajo a favor de las y los trabajadores a quienes se refiere este Decreto, como días de asueto, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones y otras, se hará en base al salario mínimo, excepto cuando el salario estipulado sea mayor.

Art. 3.- Los derechos establecidos en este Decreto a favor de las y los trabajadores son irrenunciables y los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan no tendrán valor alguno.



Art. 4.- Las y los trabajadores quedan especialmente obligados a desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas en la forma, tiempo y lugar convenidos. A falta de convenio, el que el patrono o sus representantes les indiquen siempre que sea compatible con su aptitud física y que tenga relación con las actividades de la empresa.

Art. 5.- Se prohíbe a los patronos alterar en perjuicio de sus trabajadoras y trabajadores las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto, especialmente:

- a) Reducir los salarios que pagan en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa; y,
- b) Recargar en cualquier forma el trabajo convenido

Art. 6.- De conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, los empleadores deberán llevar y exhibir registros, planillas de pago de salarios, control de asistencia, recibos, documentos o constancias necesarias para comprobar que pagan a sus trabajadoras y trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a que se refiere este Decreto, según la labor que desempeñan en el rubro de la empresa.

Art. 7.- Los patronos que infrinjan cualquier disposición de este Decreto incurrirán, de conformidad con el Art. 627 del Código de Trabajo, en una multa de CINCUENTA Y SIETE DÓLARES CATORCE CENTAVOS (\$57.14) por cada violación al salario mínimo diario establecido en este Decreto, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida.

Art. 8.- La Dirección General de Inspección de Trabajo impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior aplicando lo dispuesto en



los artículos 628, 629, 630 y 631 del Código de Trabajo, así como los establecidos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Art. 9.- Derógase el Decreto Ejecutivo No.104, de fecha 1 de julio de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 119, Tomo No. 400, de esa misma fecha.

Art. 10.- El presente Decreto entrará en vigencia el día uno de enero de dos mil diecisiete, previa su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes diciembre de dos mil dieciséis.



SANDRA EIBEL GUEVARA PÉREZ
Ministra de Trabajo y Previsión Social



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOLIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
UNIDAD DE SEMINARIO Y GRADUACIÓN



TEMA DE TESIS: *“EFECTOS QUE GENERA LA APLICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL TRABAJADOR SALVADOREÑO”*

Objetivo de la Encuesta: Identificar el nivel de conocimiento que tiene el entrevistado sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y así mismo los efectos que esta podría generar.

Entrevistado(a):

1. ¿Conoce usted el derecho a la Indemnización por Renuncia Voluntaria?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

2. ¿Considera usted que la publicación de la información acerca de la ley que regula el derecho a la indemnización por renuncia voluntaria ha sido suficiente?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

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

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

4. ¿Considera usted que el cálculo de la indemnización por la prestación económica por renuncia voluntaria, es justo?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

5. ¿Conoce usted el documento que se debe presentar para hacer efectiva la renuncia voluntaria; y donde debe presentarse este?

SI		NO	
----	--	----	--

6. ¿Sabe usted si las vacaciones y el aguinaldo que se pagan conforme a la ley son justas?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

7. ¿Sabe usted si el patrono al no cumplir con la ley de Renuncia voluntaria, la misma lo sanciona?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

8. ¿Sabe si el tiempo que tiene el patrono para pagar la Indemnización por Renuncia Voluntaria es justo y en beneficio del trabajador?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

9. ¿Sabe usted si el patrono al no pagar la Indemnización al trabajador que se acoge por la Ley de Renuncia Voluntaria le trae consecuencias?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

10. ¿Qué opina usted a cerca de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

114 U.S.

SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: San Salvador, a las doce horas del diez de octubre de dos mil tres.

Vistos en casación la sentencia definitiva pronunciada por la Cámara de la Segunda Sección de Oriente con sede en Usulután, decidiendo la apelación que se interpuso contra la sentencia pronunciada por el Juzgado de lo Civil de Usulután, en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo promovido por el licenciado José Hernán Cañas Zavala, Procurador Auxiliar de Trabajo, actuando en representación del trabajador Walter Manuel Rodríguez Carranza, contra de "MARITERE, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE", de este domicilio; reclamándole indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales. Han intervenido como partes en Primera Instancia, el licenciado Cañas Zavala, en el carácter expresado; y por la demandada, la señora Sandra Marisela Álvarez o Sandra Maricela Álvarez, y la licenciada Ana Luz Colato Huezo, con Apoderada General de dicha sociedad.- En Segunda Instancia, el licenciado Cañas Zavala y la licenciada Colato Huezo; y en casación únicamente el licenciado José Hernán Cañas Zavala. VISTOS LOS AUTOS; Y CONSIDERANDO: I.- El Juzgado de Primera Instancia, en el fallo de su sentencia expresó: "POR TANTO: En atención a las razones expuestas y en base a los artículos 58, 202, 187 Y 420 del C. T., y 417,418,421,422,427, y 432 del C. Pr C., a nombre de la República de El Salvador, FALLO: Dése por terminado el contrato individual de trabajo entre el trabajador señor WALTER MANUEL RODRIGUEZ CARRANZA o WALTER MANUEL RODRIGUEZ y la Sociedad MARITERE S. A. DE C. V., representada legalmente por la señora SANDRA MARISELA ALVARES o SANDRA MARIGELA ALVAREZ, y condénase a ésta a pagar al trabajador señor WALTER MANUEL RODRIGUEZ CARRANZA o WALTER MANUEL RODRIGUEZ la suma de DIEZ MIL

CUATROCIENTOS NOVENTA COLONES CON CUARENTA Y UN CENTAVOS, en concepto de Indemnización por despido de hecho; SEIS MIL TRESCIENTOS SESENTA COLONES EXACTOS, en concepto de VACACIÓN COMPLETA; la suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON SETENTA Y SEIS CENTAVOS, en concepto de VACACIÓN PROPORCIONAL, DOSTROCIENTO COLONES EXACTOS, en concepto de AGUINALDO COMPLETO; CIENTO SETENTA Y CUATRO COLONES CON CINCUENTA Y DOS COLONES, en concepto de AGUINALDO PROPORCIONAL; Y la suma de UN MIL SEISCIENTOS, TREINTA Y TRES COLONES CON DIEZ CENTAVOS, en concepto de salarios caídos, haciendo un total de DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS DIECISEIS COLONES CON SETENTA Y NUEVE CENTAVOS.- No hay especial condenación en costas.- NOTIFÍQUESE.-"" II La Cámara de la Segunda Sección de Oriente, en el fallo expresó: """"POR TANTO: De acuerdo a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los artículos 417, 418, 419 Y 584 del C. de T., y los artículos 428 y 432 Pr. C. esta Cámara a nombre de la República de El Salvador FALLA: a) Revócase la sentencia venida en apelación, b) A lugar la excepción alegada por la señora SANDRA MARICELA ALVAREZ. (sic) c) absuélvase a la demandada SANDRA MARICELA ALVAREZ, de la acción intentada en su contra por WALTER MANUEL RODRIGUEZ CARRANZA Ó (sic) WALTER MANUEL RODRIGUEZ, por haber demostrado la demandada existir causal de despido. (sic) d) no hay especial condenación en costas.""

III.- No conforme con la sentencia pronunciada, por el Tribunal ad-quem, el licenciado Cañas Zavala presentó recurso de casación en los términos siguientes: """"I.- Que el MOTIVO GENERICO, alegado es el de INFRACCIÓN DE LEY, fundada sobre la base del Artículo 587 ordinal primero del Código de Trabajo.---II.-MOTIVO ESPECIFICO, se basa en el

artículo 588 ordinal séptimo del Código de Trabajo, específicamente por cuanto el fallo omitiere resolver puntos planteados.---III) PRECEPTOS INFRINGIDOS, Artículo 419 del Código de Trabajo El Artículo 419 del Código de Trabajo, establece "las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad de las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados".---En la pieza principal a folios uno, consta que se ha interpuesto demanda laboral en contra de MARITERE S.A. DE C.V., la que es del domicilio de Usulután y está representada legalmente por la señora SANDRA MARICELA ALVAREZ, a quién se le reclama indemnización por despido de hecho y demás prestaciones laborales.- Que dentro del término de prueba, para probar los extremos de la demanda se presentó prueba testimonial, siendo en el presente caso los señores EDWIN ALEXANDER AGUILAR SALGADO, y GUADALUPE ARGUETA COTO, con cuyas declaraciones fueron la relación de trabajo' que vinculó al trabajador demandante con la sociedad demandada, el despido que fue objeto el trabajador y la sustitución patronal relacionada en la demanda de la que fue objeto el trabajador, ya que este prestó sus servicios inicialmente para y a las órdenes de la señora SANDRA MARICELA ALVARES, desde el día catorce de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, produciéndose la sustitución patronal en el mes de marzo de mil novecientos noventa y ocho, fecha en la cual mi representado continuo trabajando para y a las órdenes de la Sociedad MARITERE S. A. DE C.V La Sociedad demandada al no llegarse a un Avenimiento en la fase conciliatoria contestó la demanda en sentido negativo, oponiendo al mismo tiempo las excepciones contempladas en el Artículo cincuenta numerales seis y doce del código (sic) de trabajo (sic) excepciones que por supuesto en ningún momento fueron probadas en el juicio; ya que en la prueba testimonial ofrecida los testigos fueron

contradictorios, ya que en mayoría dijeron que no les constaba que el trabajador WALTER MANUEL RODRIGUEZ CARRANZA, hubiera cometido actos de irrespeto, y aquellos que manifestaron actos de irrespeto, ni siquiera mencionaron a que actos de irrespeto se referían, que inclusive la segunda testigo ALBA LUZ CARRANZA DIAZ, declaró que no le constaba que el trabajador RODRIGUEZ CARRANZA, irrespetaba a la señora ALVAREZ, que todo es incongruencia y contradicciones por los testigos presentados por la parte demandada no le merecieron fe al juez que conoció en primera instancia, en consecuencia CONDENÓ EN SENTENCIA DEFINITIVA, a la sociedad demandada MARITERE S. A. DE C.V., pagar al trabajador WALTER MANUEL RODRIGUEZ CARRANZA, indemnización por despido de hecho, vacaciones completas, aguinaldos completos.---La sociedad condenada al conocer el fallo interpuso el Recurso de Apelación, pidiendo se revocará la sentencia, en donde la Honorable Cámara falla: a) Revócase la sentencia venida en Apelación; B) (sic) a lugar la excepción alegada por la señora SANDRA MARICELA ALVARAZ; C) (sic) Absuélvase a la demandada SANDRA MARICELA ALVAREZ, de la acción intentada en su contra por WALTER MANUEL RODRIGUEZ CARRANZA, O WALTER MANUEL RODRIGUEZ, por haber demostrado en la demanda existir causal de despido, d) no hay especial condenación en costas Que la infracción de ley se da precisamente; cuando la Cámara al fallar OMITE RESOLVER PUNTOS PLANTEADOS, ya que en su fallo absuelve a la señora SANDRA MARICELA ALVAREZ, otorgándole la calidad de demandada; pues resulta que en ningún momento se ha interpuesto demanda en contra de dicha señora, ya que la demandada es la sociedad MARITERE S. A. DE C.V., lo que significa que el fallo no contiene ningún pronunciamiento sobre los puntos planteados, ya que tampoco hubo pronunciamiento sobre vacaciones completas, aguinaldos completos, a que hace alusión la sentencia de primera instancia. Ello da lugar consecuentemente a que se ha infringido el Art. 419

del C. T., ya que el fallo pronunciado por la Honorable Cámara no recae sobre la cosa litigada y en la manera en que ha sido disputada.---Es importante también destacar que si la parte demandada prueba vía excepción causales de despido sin responsabilidad patronal, ello ataca únicamente la prestación por indemnización, más no implica que esas mismas excepciones sirvan para desvirtuar o exonerar a la sociedad demandada de las vacaciones y aguinaldos completos y proporcionales en ambos casos.--- En base a lo expuesto y a las disposiciones ya citadas. OS PIDO: Se me admita el presente escrito, se tenga por interpuesto el presente Recurso de Casación para ante la Honorable Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, y remitáis los autos para que se case la Sentencia de la cual me he alzado.---Señalo para oír notificaciones la Coordinación Nacional Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República, situada en Edificio EX ANTEL séptima planta, centro de gobierno de la ciudad de San Salvador. """"

IV.- Por auto de fecha veintidós de julio del presente año, se admitió el recurso de casación, por el Motivo Genérico de Infracción de Ley, y por el submotivo de omisión en el fallo de resolver puntos planteados, indicándose como precepto infringido, el Art. 419 del C. de Tr.

En síntesis el recurrente fundamenta su pretensión en el submotivo de omisión en el fallo de resolver puntos planteados, infracción que enfoca en dos partes, la primera, por haberse emitido una sentencia absolutoria a favor de la señora Sandra Maricela Alvarez, y no a favor de la sociedad MARITERE, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE, que fue a la que se le imputa la obligación de pago de prestaciones laborales. La segunda parte, se refiere a la omisión por parte del Tribunal ad-quem, en cuanto a la condena de las vacaciones completas y aguinaldos completos a los que el Juez de Primera Instancia condenó a la sociedad demandada.

El precepto indicado, fue el Art. 419 del C. de Tr., que en términos generales, resume el principio de congruencia procesal, de tal forma que se expresa en el mismo, que la sentencia en materia laboral, recaerá sobre las cosas litigadas y de la manera en que hayan sido disputadas, pero sujeto obviamente a la aportación de la prueba que se constate en el proceso, con la cual se pretenda establecer la verdad de las pretensiones del actor y de las excepciones planteadas por el demandado en el respectivo juicio de trabajo.

En este orden de ideas, es necesario, verificar en el contenido de la demanda presentada por el Procurador Auxiliar de Trabajo, contra quien fue incoada la demanda y que fue lo que se solicitó en la misma.

De acuerdo a lo establecido en la demanda de fs.1 y 2 que corre agregada a la pieza principal del proceso, el licenciado Cañas Zavala, manifestó que el trabajador demandante, ingresó a laborar para y a las órdenes de la señora SANDRA MARISELA ALVAREZ, desde el catorce de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro hasta el mes de marzo de mil novecientos noventa y ocho, fecha a partir de la cual se verificó la sustitución patronal, en la que el demandante pasó a laborar en las mismas condiciones de trabajo, para la sociedad MARITERE, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE, laborando para la referida sociedad hasta el día doce de marzo del año dos mil dos, fecha en la que fue despedido... reclamando en consecuencia a la sociedad, la indemnización por el despido de hecho y otras prestaciones laborales.

Por su parte, el Tribunal ad-quem en el fallo pronunciado manifiesta que se absuelve a la señora SANDRA MARISELA ALVAREZ, del pago de la indemnización por despido de hecho, ya que consideró que la excepción de

inasistencia injustificada, estaba debidamente comprobada. Al contrario de la Cámara, el Juez de lo Civil de Usulután, condenó a la sociedad demandada al pago de la correspondiente indemnización, así como al pago de siete períodos de vacaciones y el aguinaldo completo del año dos mil uno.

De lo antes expuesto esta Sala hace las consideraciones siguientes: 1) En el punto relativo a la absolución por parte del Tribunal ad-quem del reclamo de indemnización por parte del demandante a la señora Álvarez, este Tribunal advierte que el recurrente equivocó el motivo casacional en el que fundamentó el presente recurso, ya que, de la lectura de la sentencia pronunciada por la Cámara de la Segunda Seccional de Oriente, se puede establecer, que el referido Tribunal, si identificó de forma indudable el sujeto demandado, (la sociedad) al manifestar, que se había verificado en la relación laboral que se presentó en el juicio, una sustitución patronal, que inició con la señora Álvarez, pero que concluyó con la sociedad MARITERE, S.A. DE C.V., siendo con éste último patrono, con el que se realizó el despido impetrado en contra del demandante. Así mismo; se puede observar que el Tribunal eligió las normas correctas aplicables al caso, las interpretó de forma adecuada, así como los hechos que se discutieron en el proceso, pero erró en la conclusión, lo cual de conformidad a la jurisprudencia de esta Sala, corresponde a un motivo diferente del alegado, siendo procedente declarar que no ha lugar por esta infracción. 2) En cuanto a la omisión por parte del Tribunal ad-quem, de manifestarse en lo relativo a la condena de vacaciones competas de siete años, y del pago del aguinaldo completo del año dos mil uno, es necesario hacer algunas aclaraciones: a) en el contenido de la demanda de fs.1 y 2 planteada por el Procurador Auxiliar de Trabajo, se solicitó en la parte petitoria, se condene a la sociedad demandada, al pago de la indemnización por el despido de hecho y las demás prestaciones laborales; b) El Art. 379 numeral 7) del C. de Tr., exige como un requisito de

admisibilidad de la demanda, que las peticiones que se hagan en la demanda sean realizadas en términos precisos; c) el Art. 419 del mismo cuerpo de ley, establece el principio de congruencia procesal, en donde se exige que la sentencia del Juez deba ceñirse a lo solicitado en la demanda, sabida que sea la verdad discutida por las pruebas aportadas al efecto; d) El derecho de vacaciones completas, así como el de aguinaldo completo, son derechos autónomos que no pueden entenderse coligados - o unidos al derecho de la indemnización, pues las causas que los generan son diferentes, requiriéndose para cada caso, prueba sobre un extremo determinado, por ejemplo, para el derecho a la indemnización, que se establezca el despido; pero tratándose de prestaciones independientes, el accionar por parte del peticionario, puede verificarse de manera separada, sin que este produzca el efecto de cosa juzgada en alguna otra prestación, por lo que su tramitación es independiente.

De todo lo antes expuesto, se puede concluir, que al fallar el Juez de lo Civil de Usulután, condenando a la sociedad demandada, al pago de vacaciones completas y aguinaldo completo, se excedió a sus facultades, ya que habría resuelto más de lo pedido, siendo obviamente objetable, por parte del afectado, ante un Tribunal superior, el pago de esas cantidades; pues resultan incongruentes con lo requerido en la demanda por parte del trabajador; de aquí que se puede concluir, que la Cámara sentenciadora, al no tomar en consideración de forma expresa, la condena relativa al pago de esas dos prestaciones, actuó de forma adecuada, ya que solo estaba en la obligación de resolver, por congruencia procesal, lo solicitado en la demanda, pues esos eran los puntos que se sometieron a controversia ante el Juez natural que conoció de la causa; haciendo la aclaración, que al revisar el fallo pronunciado por la Cámara sentenciadora, ésta revocó la sentencia de la cual se apeló, por lo que debe entenderse que de forma

tácita anulo los efectos de la condena pronunciada, en relación a los puntos aquí estudiados.

Por todo lo antes expuesto y como consecuencia de todo lo anterior, declarar que no ha lugar a casar la sentencia por este motivo.

POR TANTO: De acuerdo a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y Arts. 428 Y 432 del C. Pro Civiles, Art. 23 de la Ley de Casación y 593 C. de Tr. a nombre de la República, esta Sala **FALLA:** a) Declárase que no ha lugar a casar la sentencia de que se ha hecho mérito; b) Condénase al recurrente a los daños y perjuicios a que hubiere lugar por la interposición del recurso y c) Devuélvase los autos al Tribunal de origen con la certificación correspondiente para los efectos de ley. **NOTIFÍQUESE**

**M. E. VELASCO-----PERLA J.-----GUZMAN U. D.
C.----- ---PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO
SUSCRIBEN-- -----RUBRICADAS-----ILEGIBLE**

PREAVISO LABORAL

MAESA SA DE CV

Nombre de persona natural (empleador) o razon social

FATIMA BEATRIZ ARAGON ANDURAY

Por este medio interpongo mi preaviso de la renuncia voluntaria para dar cumplimiento del art. 2 de la ley Reguladora de Prestacion Economica por Renuncia Voluntaria, según Decreto Legislativo 592 la cual surtira efecto apartir del dia: **26 DE OCTUBRE DE 2018**

Agradezco la oportunidad que se me otorgo para prestar mis servicios a dicha empresa desde;

15 DE FEBRERO DE 2015

Desempeñando el cargo de:

SECRETARIA

San salvador, 11 DE OCTUBRE DE 2018

F. _____
0

Nombre del trabajador (a)

04474795-3

Numero de Documento Unico de Identidad DUI

Firma de recibido del patrono dia y hora
de la presentacion art 4 Decreto Leg. 592

F. _____



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Nº 26302

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: Para los efectos legales del artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, extiende la presente al trabajador (a) Fatima Beatriz Aragon Anduray con Documento Único de Identidad número 04474795-3 en San Salvador a los 11 días del mes de Octubre del año 2018



Yo, **FATIMA BEATRIZ ARAGON ANDURAY** Con Documento Unico de Identidad numero; **04474795-3** vengo a interponer mi renuncia voluntaria a partir del dia **26 DE OCTUBRE DE 2018** fecha en que debera hacerse efectiva de mi cargo de; **SECRETARIA** Dentro de la empresa;

MAESA SA DE CV
Con la finalidad de optar a la Prestacion Economica, por Renuncia Voluntaria.
De conformidad con el Art. 8 de la respectiva Ley. Mi fecha de ingreso a la empresa fue desde; **15 DE FEBRERO DE 2015** Por lo cual reuno los requisitos de la presente Ley.

FIRMA DE RECIBIDO DEL PATRONO DIA Y HORA
DE LA PRESENTACION ART. 4 DCT. LEG. 592

F. _____

Firma del interesado (a) _____

Indicaciones:

1. Para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, **será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, de conformidad al artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.**
2. Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa y/o proporcional, según corresponda, de acuerdo al artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
3. La presente hoja solamente puede ser utilizada el mismo día de su expedición o dentro de los diez días siguientes a esta fecha, según artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y debe ser redactada y firmada antes de ser entregada.
4. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.

Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja es responsabilidad de la persona interesada, por lo que su voluntad debe quedar claramente expresada.

Final 17 Avenida Norte y Alameda Juan Pablo II, Edificio 2, Plan Maestro, Centro de Gobierno, San Salvador, El Salvador
Tel. Conmutador No. 2529-3700 y Sección de Cálculo No. 2529-3818, Call Center 130

HOJA DE LIQUIDACION

San Salvador, 11 de Octubre de 2018

NOMBRE DE LA EMPRESA: MAESA S A DE CV
ACTIVIDAD : COMERCIO Y SERVICIO
PERIODO DE VACACION 1
No. CALCULO:
OTRAS CARACTERISTICAS: Ninguna
NOMBRE DEL TRABAJADOR: FATIMA BEATRIZ ARAGON ANDURAY
GENERO: Femenino

SALARIO: MENSUAL DIARIO
SALARIO FINAL DEVENGADO: \$304.17 \$ 10.14
Comisión últimos 6 meses \$ -
Salario Base mensual (caso comisiones)
Salario max. x día (4 sal. min.) \$ 5.07
FECHA DE INGRESO: 15/ Feb/ 15
FECHA DE SALIDA: 26/ Oct/ 18

Comisiones		
Mes y año	vicom. x mes	Dias Labor. x mes
03/18		
04/18		
05/18		
06/18		
07/18		
08/18		
TOTAL...	\$-	0

CALCULO NORMAL COMERCIO Y SERVICIO

PERIODO	No. DIAS	CONCEPTO	DOLARES
15/Feb/15	26/Oct/18	1350 INDEMNIZACION / DESPIDO Ó PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA	\$ 562.56
15/Feb/17	14/Feb/18	1 VACACIONES COMPLETA 1 PERIODO	\$ 197.71
		\$ -	
		\$ -	
15/ Feb/ 18	26/Oct/18	254 VACACIONES PROPORCIONALES 1 PERIODO	\$ 137.58
		\$ -	
		\$ -	
12/ Dic/ 17	26/Oct/18	319 AGUINALDO COMPLETO	\$ -
		AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$ 168.36
SUMA TOTAL			\$ 1,066.21

Motivo por el cual solicito el calculo: _____

Direccion del Centro de Trabajo: _____

Firma y Sello Responsable



Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un trabajador que es despedido sin causa justificada o prestación económica por renuncia voluntaria. Esta Oficina responde por la exactitud de las operaciones de los cálculos realizados, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el solicitante.