

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



TEMA:

LA EFECTIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LOS CASOS DE
RENUNCIA VOLUNTARIA, AMPARADOS EN LA LEY REGULADORA DE
LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA DEL
SECTOR PRIVADO

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN:
CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

CAROLINE ESTEFHANY VALLADARES TEJADA.

DOCENTE ASESOR

LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MARZO 2021.

TRIBUNAL CALIFICADOR.

LIC. MATEO ÁLVAREZ GUZMÁN
PRESIDENTE

LIC. MARCO ANTONIO ALDANA
SECRETARIO

LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES
VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado.
RECTOR

PhD. Raúl Ernesto Azcúnaga López.
VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Juan Rosa Quintanilla.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Msc. Francisco Antonio Alarcón Sandoval.
SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín.
FISCAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata.
DECANA

Dr. Edgardo Herrera Pacheco.
VICE DECANO

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo.
SECRETARIA

Msc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Master Diana Merino.
DIRECTORA DE PROCESO DE GRADUACIÓN

Lic. Enmanuel Cristóbal Román Funes.
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURÍDICAS

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios primeramente por la vida que me da y por haberme dado la oportunidad de estudiar y llegar hasta donde estoy, gracias a él, estoy donde estoy y tengo lo que tengo, él me ha dado las fuerzas para obtener este triunfo y terminar mi carrera universitaria.

Gracias a mi padre Manuel Enrique Valladares y a mi madre Laura Carolina Tejada de Valladares, que se sacrificaron muchísimo por mí, y me enseñaron a valorar cada pequeño detalle de la vida, por ello y su inmenso amor hacia mí les dedico este triunfo hasta el cielo.

Gracias a Evelyn Morán, por darme su apoyo incondicional y confiar en mí.

Gracias a mis hermanas Jessica de Campos, Emely de Pérez y Eduardo Valladares, que me apoyaron e incentivaron a seguir con mi carrera y a no desistir ante las vicisitudes que hemos pasado.

A mi esposo, Mario Balmore Ramírez Melara, quien es un baluarte que me ha ayudado al alcanzar este sueño.

A mi Quelito, que me impulsa cada día, y a quien no le dado la vida sino que ella me ha regalado una vida, quien es mi hija, mi amiga, mi escolta y la única constante en cada evento de este trabajo de graduación.

Y no porque están en el último espacio de este agradecimiento, no han sido parte importante y especial en este trabajo de grado, mis maestros, que me han formado en esta casa de estudios y que han dado su apoyo para que culminara este trabajo de grado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN

ACRÓNIMOS y ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓN..... i

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.1. Situación Problemática..... 1

1.2. Perspectiva de solución del problema 4

1.3. Formulación del Problema 5

1.4. Justificación de la Investigación 5

1.5. Utilidad de la Investigación..... 7

1.6. Marco de Referencia..... 7

1.6.1. Antecedentes de investigación..... 7

1.7. Perspectiva Histórica del problema..... 9

1.7.1. Primeros antecedentes del Trabajo..... 9

1.7.2. Evolución del Derecho del Trabajo en El Salvador 12

1.8. Fundamento Doctrinario..... 14

1.9. Fundamento Normativo Jurídico 17

1.10. Sistema de Hipótesis..... 19

1.11. Objetivos de la Investigación..... 20

1.12. Estrategia Metodológica..... 21

1.12.1. Métodos, Técnicas e Instrumentos..... 24

CAPITULO II EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS

HUMANOS Y EN PARTICULAR DE LOS DERECHOS

LABORALES.....25

2.1. Evolución histórica de los Derechos Humanos como primer referente del derecho al trabajo 25

2.1.1. Antecedentes remotos..... 26

2.1.2. Sociedad grecorromana 28

2.1.3. Influencia del cristianismo 29

2.1.4. Evolución histórica de los derechos laborales	32
2.1.5. Evolución de la legislación laboral en El Salvador.....	34
CAPITULO III PRINCIPALES DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.....	44
3.1. Derechos Individuales.....	44
3.1.1. Derecho al Trabajo	44
3.1.2. Derecho a la Igualdad Jurídica.....	46
3.1.3. Respeto a la dignidad e intimidad	49
3.1.4. Libertad de expresión	50
3.1.5. Protección frente al acoso de cualquier tipo	50
3.1.6. Derecho de Reunión.....	51
3.1.7. Libertad de Tránsito.....	52
3.2. Derechos Sociales	52
3.2.1. Derecho al salario.....	52
3.2.2. Jornada de Trabajo	56
3.2.3. Educación profesional y mejora continua	57
3.2.4. Descanso.....	59
3.2.5. La indemnización.....	59
3.2.6. El aguinaldo	61
3.2.7. Las Vacaciones	61
3.2.8. Derecho a la libertad sindical	62
3.2.9. Derecho a la seguridad social	67
3.2.10. Salud y Pensiones.....	68
3.2.11. Seguridad e Higiene Ocupacional.....	71
CAPITULO IV LA RENUNCIA VOLUNTARIA Y SU REGULACIÓN EN	
EL SALVADOR.....	75
4.1. Regulación Constitucional.....	76
4.2. Elementos que comprende la renuncia voluntaria	78
4.2.1. La obligación del patrono de pagar una prestación económica....	78

4.2.2. La permanencia del trabajador.....	79
4.2.3. La fijación de la prestación económica	81
4.2.4. El Salario y sus límites en la prestación por renuncia voluntaria..	82
4.2.5. Tiempo de Servicio	83
CAPITULO V PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES	
POR RENUNCIA VOLUNTARIA.....	85
5.1. Antecedentes históricos del salario.....	86
5.2. Prestación económica por renuncia voluntaria	90
5.2. Las vacaciones anuales y proporcionales	93
5.2.1. Vacaciones Anuales	93
5.2.2. Vacación Proporcional.....	97
5.3. Remuneración extraordinaria: el Aguinaldo.....	99
5.3.1. Aguinaldo proporcional.....	100
5.4. Regulación por continente del aguinaldo	102
5.4.1. América Latina	102
5.4.2. Europa.....	105
CAPITULO VI LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL MINISTERIO	
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. NATURALEZA JURÍDICA Y	
OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO.....	107
6.1. Aspectos generales	107
6.2. Asesoramiento y trámite en el Ministerio de Trabajo y Previsión	
Social.....	113
6.2.1. Procedimiento por Renuncia Voluntaria en Sede Administrativa.	114
6.3. Tipo y naturaleza de las resoluciones del Ministerio de Trabajo y	
Previsión Social	117
6.4. Cumplimiento de las resoluciones con el pago efectivo	122
CAPITULO VII GRADO DE COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES	
EMITIDAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN	
SOCIAL.....	124

7.1. Aspectos generales	124
7.2. Fuerza Ejecutiva de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social	128
7.3. Carga administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	132
7.4. Grado de Judicialización de casos no resueltos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social	132
7.5. El acceso a la justicia	134
CAPITULO VIII AMÉRICA LATINA EN MATERIA DE PRESTACIONES POR RENUNCIA VOLUNTARIA. VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN PARALELO CON LA REGULACIÓN SALVADOREÑA.....	138
8.1. Colombia: “El Auxilio de Cesantía”	138
8.1.1. Ventajas y desventajas de La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de El salvador y la Normativa Colombiana.	142
8.2. Bolivia: “El Retiro Voluntario”	143
8.2.1. Las desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria de El Salvador en paralelo a la Renuncia Voluntaria de Bolivia	146
8.3. México: “Prima de Antigüedad”	147
8.3.1. Ventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria con la legislación Mexicana.....	148
8.4. Panamá: “Prima de Antigüedad”	148
8.4.1. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria comparable a la legislación de Panamá.....	150
CONCLUSIONES.....	151
RECOMENDACIONES.....	153
BIBLIOGRAFÍA.....	155
ANEXOS.....	164

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo, establecer si las resoluciones que emiten el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tienen efectividad, ello en cuanto al tema de las Renuncias Voluntarias para los empleados del sector público, por lo que para concebir el ideal de la norma, se hizo necesario hacer una retrospectiva de la evolución de los derechos laborales y como estos han sido plasmadas en leyes fundamentales y secundarias a nivel mundial.

Siendo el caso que en el país, esta evolución ha sido lenta y en el caso específico del derecho de la Renuncia, pese a ser un Derecho Constitucional, fue hasta hace unos años que se ordenó por parte de la Sala de lo Constitucional se corrigiera la omisión por parte de la Asamblea Legislativa de crear la normativa que desarrollara la regulación de dicho derecho.

Con base a lo normativa creada, se concede intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el cumplimiento de ciertas formalidades, para que este derecho no se vea afectado por los empleadores y que los trabajadores, sin embargo es necesario determinar si esta intervención es efectiva y el grado de la misma

A finalizar la investigación pese a la forma en que se regula la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que este emite resoluciones de orden administrativo como las conciliaciones que pueden ejecutarse judicialmente, en el caso de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, simplemente tiene calidad de garante, en cuanto que el proceso de aviso al patrono se realice conforme a la ley, pero no pueden obligar ni exigir el cumplimiento de la normativa, ni puede llegar a arreglos respecto a este derecho, es decir no puede conciliar, ni puede realizar ningún arreglo de pago entre patrono y empleado.

ACRÓNIMOS y ABREVIATURAS

AD	Partido de Acción Democrática
AFP	Administradoras de Fondo de Pensiones
Art., Arts.	Artículo, Artículos
ARENA	Alianza Republicana Nacionalista de El
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CF	Código de Familia
Cn.	Constitución de la República de El Salvador
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CT	Código de Trabajo
Inc.	Inciso
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
Etc.	Etcétera
LGT.	Ley General de Trabajo
LOFSTPS	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
LRPEPV	Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
Ord.	Ordinal
ORMUSA	Organización de Mujeres salvadoreñas por la Paz
PAISA	Partido Auténtico Institucional Salvadoreño
PCN	Partido de Concertación Nacional
PDC	Partido Demócrata Cristiano
SAP	Sistema de Ahorro para Pensiones

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de tipo bibliográfica- documental, en la que se hará un estudio dirigido por el Método dogmático jurídico, basado en la necesidad que presentan las investigaciones jurídicas, con el fin de dar un mejor análisis sobre el tema en estudio y con ello propiciar una valoración crítica desde el punto de vista técnico, visualizando la posibilidad de criticar las normas jurídicas con deficiencias.

En el capítulo I se desarrolla lo referente al proyecto de investigación, iniciando por definir el tema a investigar, los objetivos que se pretenden alcanzar con la misma, la justificación del por qué se realiza y presentar un marco que permita visualizar la problemática del tema de estudio que se ha denominado La Efectiva de las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los casos de Renuncia Voluntaria, amparados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria del sector Privado, con el fin de presentar los lineamiento a seguir en todo en estudio.

En el Capítulo II está basado en el origen de la evolución historia de los derechos Laborales, como se desarrolló el derecho al trabajo, desde sus antecedentes, presentando el beneficio que obtuvieron los trabajadores con la promulgación de las leyes en cada época, y en especial en el país, donde la carta Magna regulo derechos a favor de los trabajadores que fueron siendo desarrollados por las leyes secundarias.

Capitulo III, reconocidos los derechos Laborales, en la legislación Salvadoreña se dio paso a la creación de normas que protegen a los trabajadores tanto en el sector público como en el sector privado, otorgando de esta manera seguridad jurídica a los trabajadores, protegiéndoles ante cualquier

vulneración a sus derechos laborales.

En el capítulo IV, se desarrolló el tema central de este trabajo investigativo, exponiendo como el país por orden de la Sala de lo Constitucional desarrollo una legislación que garantizara su derecho a renuncia, tal como lo señala la Constitución, creándose la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, logrando con la ley respaldar el derecho del trabajador, a renunciar, y obtener para sí parte de los beneficios a la indemnización que le corresponden como trabajador, y además le permiten buscar otros empleos que le permitan mejorar su nivel de vida, sin perder derechos adquiridos por el paso del tiempo y su trabajo.

Capítulo V, trata sobre el proceso que ordena la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en cuanto a la indemnización por cada año laborado para una empresa, considerando en este apartado que no todas las empresas tiene un mismo procedimiento en cuanto a la indemnización anual se trata, por lo que en estos casos es importante las acciones que realiza Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a favor de los trabajadores a exigir correctamente sus derechos.

Capítulo VI, está referido a las acciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realiza conforme lo prescribe la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ello en cuanto a que el inicia el proceso dictaminado, realizando junto al trabajador, las acciones correspondientes a fin de establecer cuantías y tiempo.

Capitulo VII se estableció el grado de coercibilidad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto al tema de la Renuncia Voluntaria de los trabajadores del Sector Privado, y cuáles son las

acciones legales que el trabajador tiene cuando las acciones del ente administrativo dejan de ser efectivas, no obstante las acciones que este ente ministerial tiene por orden de Ley.

Capitulo VIII, ante la evidencia que los derechos de los trabajadores ha evolucionado no solo en el país, sino internacionalmente, se expone en este apartado, como este derecho a renunciar se ejerce en países extranjeros, y como se regula en cada uno de ellos comparando el procedimiento de los mismos respecto al que se realiza en El Salvador.

Capitulo IX, al terminar con el proceso investigativo, se concluyó que la fuerza de coercibilidad que emite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social gozan de credibilidad ante los trabajadores, pues los mismo acuden ante el ente administrativo, sin embargo las mismas carecen aún de suficiente fuerza que permita que ante la negativa del patrono, se puedan realizar acciones que permitan el cumplimiento eficaz de la ley.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este capítulo comprende un informe ejecutivo del anteproyecto de la investigación, con el cual se da inicio a establecer los parámetros a seguir en el trabajo de grado, es decir identificar y precisar el problema y los objetivos de la investigación, incluyéndose en este acápite una Marco referencial que incluye el marco histórico teórico, conceptual identificando el tema, y el inicio de las fuentes de información que versan en el trabajo final así como la justificación del tema.

1.1. Situación Problemática

Considerando la necesidad que se identificó desde la Asamblea Constituyente conformada en el año 1983, el empleado tiene derecho a hacer uso de la renuncia cuando lo estime conveniente, no fue hasta la Asamblea Legislativa elegida para el periodo 2012 – 2015 que se legisló sobre este punto, producto del Recurso de Inconstitucionalidad 53-2005/55-2005, resolución emitida por la Sala de lo Constitucional, en la que se concluyó que la Asamblea Legislativa se encontraba en una inconstitucionalidad por omisión¹ al no crear una ley que establezca puntualmente la forma en que se aplicará este derecho de los trabajadores y producto de la resolución se crea la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

¹ *Cfr.* Sala de lo Constitucional, sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 19-98 y. 41-2000 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia 2000) El Órgano Legislativo se encuentra obligado a seguir los lineamientos que emita la Sala de lo Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, a fin de que se cumplan eficazmente los mandatos constitucionales.

La Ley en mención presenta nuevas interrogantes y para algunos, no cumple con las expectativas de resguardo y seguridad que el trabajador requiere en las circunstancias que lo obligan a tomar una decisión de renuncia, así pues, la situación problemática puede presentarse en diferentes manifestaciones, la usual, con menos de seis meses de aplicación, es el poco conocimiento de la población, sus alcances y limitaciones son temas oscuros para la mayoría y en muchos casos hacen uso de la misma sin conocer si cumple con las expectativas económicas que un empleado espera al abocarse a este tipo de prestación.

Por lo que es oportuno el estudio de los Alcances y Limitaciones de la Ley y estos inician con las instituciones encargadas de dirimir conflictos a partir de la puesta en vigencia de la ley, como primer protagonista se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Institución creada por Decreto Legislativo N^o 134 el 14 de octubre de 1946 como Institución de Derecho Público.²

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo será la institución encargada de velar por el fiel cumplimiento de la misma, valiéndose de inspecciones de trabajo para su auditoria, dicho esto, llegamos al punto en el que es necesario cuestionar la efectividad de las resoluciones del Ministerio de Trabajo pues estas, a pesar de tener el grado de acción ejecutiva, carecen de obligatoriedad y la resolución como tal carece de exigibilidad para las empresas y solo adquieren esta fuerza hasta ser dirimidos en sede judicial.

² Vid. "Ministerio de Trabajo y Previsión: apartado Institución-Marco Institucional – Historia", acceso: 06 de abril 2015, <http://www.mtpps.gob.sv>.

Para ahondar sobre las facultades que el Ministerio de Trabajo administra por medio de la Dirección General de Trabajo, se consulta el Manual del Delegado³ en donde establece: *“El Manual del Delegado de trabajo es un conjunto de instrucciones y normas a las cuales deben de sujetarse todos los Delegados de la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo del Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección General del Trabajo que ejercen funciones de conciliación laboral en sede administrativa.”*

Es en este Manual, tal y como se plasma en el párrafo anterior, que se disponen las instrucciones y normas a cumplir en sede administrativa por los Delegados de Trabajo y desarrolla pasó a paso el proceso a seguir en la resolución de controversias que se presentan en la citada Dirección General de Trabajo.

Establece además, que el citado Manual será utilizado para la resolución alterna de conflictos que se ventilan en la Sección de Relaciones individuales de Trabajo y está dirigido a los conflictos que de forma individual (de 1 o 2 trabajadores) surjan en el desarrollo de las labores que en lugares de trabajo se realizan generalmente por trabajadores que han sido despedidos, así como los trabajadores y empleadores que quieran dar por terminada su relación laboral o deseen solucionar un conflicto laboral, todo con el fin de solicitar la intervención conciliatoria para resolver sus casos.

A pesar de la intervención que el Ministerio de Trabajo tiene y que se advierte en los párrafos anteriores, sus resoluciones son limitadas y no tienen, por si solas, fuerza para exigir al empleador la indemnización que se persigue y por

³ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Manual del Delegado, Fundación para la Paz y la Democracia”, (2008).

lo que el empleado se ha presentado a esta instancia.

De tal suerte que, estas causas deberán resolverse por medio del aparato judicial, es decir, por medio de los tribunales laborales, por tanto, estos se volverán los verdaderos protagonistas en la correcta aplicación de la Ley, haciendo del trámite en el Ministerio, un formalismo innecesario que agota recursos y tiempo de las partes involucradas

Para finalizar, existe un aspecto básico a tomarse en cuenta y que debe estudiarse en la presente investigación, este se refiere al principio de igualdad entre empleados privados y los empleados públicos, aspecto que podría verse afectado por decretos que surgieron en el pasado y que fueron restrictivos en lo que respecta a los beneficiarios, tal es el caso del Decreto 111 de la Ley de Compensación Económica por Retiro Voluntario de Servidores Públicos.⁴

1.2. Perspectiva de solución del problema

Es evidente la necesidad de determinar cuál es el nivel de eficacia de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, además de los alcances y eficacia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y los mecanismos de protección del empleado al presentar su renuncia.

Una vez establecidos los elementos propios del tema, será momento de propiciar una propuesta de fortalecimiento de dicha Ley, todo con el fin de asegurar que el aparato estatal y privado que interfiere en las relaciones

⁴ Ley de Compensación Económica por Retiro Voluntario de Servidores (El Salvador, Asamblea Legislativa, El Salvador, 1991).

laborales sean lo suficientemente robustas para su correcta aplicación y funcionamiento.

1.3. Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo en los casos de renuncia voluntaria, amparados por la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria en el sector privado?

1.4. Justificación de la Investigación

El devenir de los tiempos dicta los cambios a los que la sociedad está sujeta, y desde siglos, el trabajo ha sido el principal motor del crecimiento de una sociedad. Por tanto las condiciones laborales son además, determinantes a la vida y al día a día de los miembros de la sociedad y en consecuencia de las leyes que determinan las actuaciones de las personas.

Hace solo un siglo era muy difícil pensar en la tutela efectiva de derechos laborales, pues este derecho mismo no nace como producto de una política de Estado clara sino como resultado de la presión de los trabajadores mismos. Como consecuencia de la relación establecida entre trabajador y empleador, se hizo cada vez más difícil hacer de la misma una de tipo equitativa y justa, generando las condiciones de lucha de los trabajadores que durante siglos se han librado alrededor del mundo.

Mucho se luchó por dichos derechos dando como resultado en 1983 la creación de una constitución con normativas encaminadas a la tutela de los mismos, el contexto económico y social es perjudicial para la vigencia de los

derechos laborales ya que la estrategia de globalización que inunda la región, privilegia el comercio y la empresa privada por sobre los intereses de la población laboral.

Es ahora imperante analizar, luego de treinta años de mora, el seguimiento dado al artículo 38 de la Constitución de la Republica, en su ordinal 12 a donde el constituyente ordena al legislador tomar la responsabilidad de asegurar la tutela del derecho a una prestación económica por renuncia voluntaria, indistintamente del sector en el que se desarrollara.

Históricamente el Derecho Laboral ha sido la perpetuación de un formalismo jurídico, el cumplimiento de una obligación más que, como antes se dijo, el producto de una política de Estado clara que vele por el bienestar y productividad del trabajador. Dicho esto, la Ley que regula la prestación económica por renuncia voluntaria en el sector privado es un claro ejemplo de la premura sobre la que nuestro legislador ha actuado como consecuencia de la sentencia de inconstitucionalidad por omisión dictada en febrero 2013.

Mucho se ha logrado desde 1983, donde aún era un sueño contar con dicha regulación. Los alcances de la ley son visibles y sus beneficios al trabajador son ahora palpables, pero ¿cuánto el formalismo y la obligatoriedad de su creación ha limitado el goce de este derecho constitucional?

La nueva ley y su resultado, está limitado por vacíos, ambigüedades y otras condiciones de aplicación sobre las que es necesario indagar y profundizar a fin de presentar una propuesta de fortalecimiento para la ya existente ley, reduciendo las limitantes y motivando el libre ejercicio de este derecho incrementando sus alcances y beneficios por medio de mecanismos claros de protección y aplicación de la misma.

1.5. Utilidad de la Investigación

Por tanto, el presente estudio tiene como fin brindar un análisis actualizado y con conocimiento de causa de las condiciones económicas pero sobre todo jurídico-laborales del problema en investigación, brindando, al finalizar el trabajo, una propuesta de fortalecimiento de la ley origen, y que coadyuve a la protección integral del trabajador privado en igualdad de condiciones y bajo el amparo constitucional.

1.6. Marco de Referencia

1.6.1. Antecedentes de investigación

En la actualidad es poco lo que se ha investigado sobre el tema objeto de estudio, a pesar de ello, algunos trabajos hacen referencia a la necesidad que existente de generar doctrinas y leyes que salvaguarden los derechos laborales y en particular la igualdad de derechos entre sector público y privado. Por tanto, se plasmará un pequeño resumen de los trabajos realizados hasta la fecha que de algún modo abonan al objetivo del tema ahora estudiado.

A) La primera investigación se trata sobre La indemnización Universal en el Derecho Laboral frente a la carga de la prueba en los juicios por despido sin causa justificada, y se nos da una idea clara de cómo la ley divide la indemnización en dos tipos atendiendo a su naturaleza, por despido injusto la primera, regulada en el Art. 38 ordinal 11º de la Constitución y de carácter universal la segunda, del mismo artículo en su ordinal 12º.

Ambas son tratadas como formas de indemnización, aun cuando en la segunda se reconoce como una “compensación” por el esfuerzo y dedicación del trabajador para con la compañía y las funciones encomendadas, no pierde

su naturaleza de indemnización.

Además del tratamiento de la indemnización como figura legal objeto de análisis, este trabajo nos presenta la discrepancia en la que se ven envueltos los jueces de lo laboral al no admitir las demandas presentadas por los trabajadores exigiendo el pago de la compensación por renuncia voluntaria, amparados en el ordinal 12º del Art. 38 de la Constitución.

La disputa se centraba en que por un lado, los jueces se amparaban en el Art. 252 de la Constitución para no admitir las demandas exigiendo dicha compensación, pues en este se señala que la figura de compensación solo tendrá aplicación hasta que la misma este regulada en la ley secundaria.

Por otra parte, la misma legislación primaria hacía referencia en su Art. 38 a que la negativa de pagar dicha indemnización, constituye causal de despido injusto a la hora de darle trámite judicial. Poniendo sobre la mesa la disyuntiva de como admitir una demanda sin legislación secundaria que ampare su trámite, so pena de inconstitucionalidad pues la misma ley señala que de no otorgarse el pago, se incurre en las responsabilidades del despido injusto.

Es así como el abordaje del tema nos lleva a la primera aproximación de vacío legal, en tanto la ley que ahora estudiamos no existía y que únicamente existió a raíz de la exigencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, siendo esta de total responsabilidad de los legisladores.

B) La segunda investigación, sobre La Inconstitucionalidad por Omisión: una forma de control de la Constitucionalidad, tiene como propósito dar a conocer la novedosa figura de control de constitucionalidad ante la inactividad del Órgano Legislativo en la creación de leyes exigidas por la Constitución de la

Republica.

Principalmente, esta investigación recoge el proceso que se llevó a cabo para incorporar la omisión como parte de las formas de inconstitucionalidad declaradas por la Corte Suprema de Justicia y de cómo estas resoluciones han tenido eco en la aplicación de preceptos que estaban en el olvido.

De tal forma pues, con esta investigación vemos como la doctrina, la jurisprudencia y el derecho comparado han abonado a la final incorporación de esta figura, haciendo visible la violación a derechos y garantías fundamentales que pueden llegar a producirse con el incumplimiento de un mandato constitucional de legislar, ya sea no dictando la norma, o aun dictada, que la misma sea defectuosa, difícil de aplicar o que no cumpla los objetivos trazados para la misma.

1.7. Perspectiva Histórica del problema

1.7.1. Primeros antecedentes del Trabajo

El derecho del trabajo aparece a mediados del siglo XIX, y adquiere pleno desarrollo con la Terminación de la Primera Guerra Mundial, aparece en este momento de la historia, ya que este daba respuestas a las nuevas exigencias sociales que se venían presentando. La historia demuestra que el derecho del trabajo descansa sobre una realidad social conflictiva, la cual se ve reflejada en la imposibilidad de que todos los hombres gocen de un mismo bienestar material.⁵

⁵ Manuel Alonso Olea, "Introducción al Derecho del Trabajo", Editoriales de Derecho Reunidas, (España), 6.

En la edad antigua los conflictos sociales se inician con el hombre en sociedad, el trabajo se relacionaba con la esclavitud y este fenómeno se remonta a las civilizaciones más remotas en el tiempo, todo a partir de la necesidad del fortalecimiento y sostenimiento de la actividad económica. Esto permite que los conquistadores vean a su conquista como “barbaros” y/o “salvajes”.⁶

Terminada la etapa antigua surge la edad media, donde nacen las relaciones feudales, el factor principal del sistema fue el Latifundismo. Esta es una institución que aparece como una transformación de la esclavitud, luego de la desintegración del Imperio Romano, cuyo fundamento se presenta en la necesidad que tenían los señores feudales de hacer producir sus tierras, al crearse gravámenes estatales para los terrenos que se encontraban abandonados aunque contaran con un dueño⁷.

Dejaron de llamarse como tal para pasar a ser siervos de la gleba. Aparece el colonato, siendo este el que explota la tierra en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, los gremios se ocupaban de la organización del trabajo.⁸

Con el advenimiento del maquinismo, estas corporaciones se vieron afectadas al punto de desaparecer por la “tecnología” que se desarrollaba en las grandes fábricas teniendo así una nueva evolución para el trabajador.

El Derecho al trabajo es la rama del Derecho surgida en las sociedades

⁶ Andrés José Gallego, La esclavitud en la América española (Ediciones El Encuentro S. A, España, 2005), 15.

⁷ Guillermo Guerrero Figueroa, Introducción al Derecho del Trabajo (Editorial Temis, Colombia), 27.

⁸ *Ibíd.* 28

contemporáneas que pretenden el ordenamiento de las instituciones relativas al trabajo asalariado y al sistema de relaciones laborales. El recorrido histórico del Derecho del Trabajo no ha sido hasta ahora muy largo, de hecho, para citar un ejemplo, la primera ley laboral que se implementó en España data del 30 de enero de 1900, esta fue la Ley de Accidentes de Trabajo, copia de una Ley con dos años de vigencia, la Ley con el mismo nombre proclamada en Francia en 1898, a pesar de ello, la historia del ordenamiento laboral abunda en cambios normativos.

Y es que el trabajo en común unió estrechamente a los hombres, convirtiendo su relación constante en una necesidad vital, esta relación dio lugar a que surgiera en los hombres la necesidad de hablarse, de comunicar entre sí sus deseos, intenciones y propósitos. Sin las acciones coordinadas, el trabajo social habría sido imposible.⁹

Se pueden identificar tres etapas distintas, delimitadas de forma abstracta pero que ayudan a entender la evolución del trabajo en las legislaciones de las naciones: La primera etapa se refiere a los “orígenes” o aparición de la legislación del trabajo, donde encontramos las “leyes de fábricas”, la tolerancia y posterior legalización de los sindicatos, etc., en la segunda etapa se encuentra la Formación del Derecho del Trabajo, que ve nacer el paso de arrendamiento de servicios al contrato de trabajo, la aparición del Derecho Colectivo del Trabajo, etc., y en la tercera etapa se identifica la evolución del conjunto normativo, encontrando en esta las diversas leyes que actualmente se integran al cumulo de derechos y deberes de los trabajadores.¹⁰

⁹ Fedor Vasil'evich Konstantinov, Fundamentos de la Filosofía Marxista. (2º Ed. Editorial Grijalbo S.A., México D.F., 1965), 370

¹⁰ Valverde, Martín Antonio, et. al., Derecho del Trabajo, (18º edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2009), 66.

Esta aproximación permite identificar cuan avanzado se encuentra el Derecho al Trabajo a pesar de su relativo corto tiempo en las legislaciones, situación que nos lleva al ámbito nacional.

1.7.2. Evolución del Derecho del Trabajo en El Salvador

Al igual que en algunos países de Europa, nuestra primera Ley Laboral reguló lo referente a accidentes de trabajo, esta se dio el 11 de mayo de 1911, copia fiel de la Ley Francesa de 1898, confiándose la función de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y a los Jueces de Paz.

El 02 de marzo de 1927, se introdujeron Reformas al Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, creando el Despacho de TRABAJO, adscrito al entonces Ministerio de Gobernación.

Por Decreto Ejecutivo del 15 de Junio de 1927, se fundaron Juntas de Conciliación que operaban en cada cabecera departamental. En 1934, se organizó la Secretaría de Estado que atendería el Despacho de Trabajo, adscrita siempre al Ministerio de Gobernación.

En el Decreto Ejecutivo No. 282 del 22 de Diciembre de 1945, fue creado un Ministerio de Estado y su correspondiente Subsecretaría denominado Ministerio de Trabajo, Industria y Agricultura.

Por Decreto Legislativo No. 321 del 12 de Enero de 1946, fue creado el Departamento Nacional del Trabajo, señalándose como sus funciones las de preparar la legislación del Trabajo, la inspección laboral y conocer de las disputas entre el capital y el trabajo.

No fue hasta en 1946 que por Decreto Legislativo No. 134 del 14 de Octubre que fue creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente que regularía las relaciones de trabajo en su amplio espectro, procurando la armonización de las relaciones entre trabajadores y empleadores¹¹.

Lo anterior permite identificar las etapas que la legislación laboral ha sufrido y denota, que cada cambio en la administración planteaba una evolución cualitativa en la forma de administrar justicia en la materia.

Ahora bien, específicamente se identifica una Ley que sirve como antecedente a la Ley en estudio, ésta se denominó Ley de Compensación Económica por Retiro Voluntario de Servidores Públicos¹² y en esencia ésta ley concede una compensación económica al personal de la Administración Pública, que desee renunciar voluntariamente de sus cargos y se abstiene de hacerlo por falta de una retribución de carácter económico.

Esta ley marca una oportunidad valiosa para los empleados que deseen renunciar, pero esta solo reúne a los empleados públicos, dejando por fuera a todo empleado privado, situación que a todas luces se vuelve contraria al principio de igualdad, pues al crear esta ley ya se tenía un mandato constitucional que ordenaba la creación de una ley que propiciara las condiciones que permitieran la renuncia y la posibilidad de indemnización.

Pasados estos eventos, no se identifican leyes que regulen la posibilidad de renuncia para los trabajadores y que al hacerlo tengan acceso a una prestación que permita cierta seguridad económica para los trabajadores que

¹¹ *Vid.* “Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, apartado Institución-Marco Institucional – Historia. Acceso 21 de abril 2015, <http://www.mtps.gob.sv>.

¹² Ley de Compensación Económica por retiro Voluntario de Servidores Públicos, *Ibíd.*

se aboquen a este derecho.

1.8. Fundamento Doctrinario

La renuncia Voluntaria:

La renuncia como termino jurídico general es definido como “*la dejación voluntaria de algo...*”¹³ sin dar en el mismo acto la designación de la persona que sucederá en derecho. Seguidamente, la doctrina señala que la renuncia es el acto de abandono o *despido resuelto por el propio trabajador*¹⁴ y lo separa como acto jurídico del documento en el que consta la renuncia de un cargo o empleo.

De tal forma, Guillermo Cabanellas hace la distinción entre la acción y efecto de renunciar como el abandono de la posición, cargo o empleo asignado y el documento mismo que contiene la intención inequívoca del trabajador de proceder a dicho abandono.

En tal sentido, la renuncia es el acto de carácter jurídico y perfil unilateral que ofrece al trabajador, titular del derecho de renuncia a desistir del cargo, responsabilidad y respectiva remuneración resultante de una relación laboral, teniendo esta, sus efectos legales sin la necesidad de ser aceptada por el patrono.¹⁵

Renuncia Forzada:

La renuncia forzada o despido indirecto es recogida en la doctrina como una

¹³ Guillermo Cabanellas De Torres, Diccionario Jurídico Elemental, (*Editorial Heliasta S.R.L.* 11° Edición, 1993), 278.

¹⁴ *Ibíd.* 278

¹⁵ Código de Trabajo, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

figura real, actual y de constante debate en materia laboral, es así como Fernando Calderón Olaya, define a la renuncia forzada como un despido injustificado en sí mismo con la única diferencia que el empleador como la parte fuerte de la relación, se libra de la obligación de indemnización.¹⁶

En nuestro país, se ha identificado la figura de la “indemnización anual” como una forma de interrumpir la antigüedad de los trabajadores para efectos de indemnización o reconocimiento posterior.

Es decir, que en vista de que la legislación laboral señala que el despido por causa injustificada “...tendrá derecho a que el patrono le indemnice...”¹⁷ el patrono recurre a la indemnización parcial por el equivalente a un año de servicio evitando así la acumulación de responsabilidad en relación al tiempo de servicio.

Despido de Hecho sin causa justificada:

El despido en general implica la privación de una persona sobre otra de un empleo, ocupación, actividad o trabajo; dándole sentido así, en materia laboral como la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.¹⁸

Las resoluciones laborales:

La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como las autoridades judiciales, deben de dirigir de alguna manera las

¹⁶ Fernando Calderón Olaya, Apuntes sobre Derecho Laboral, (Editorial Santa Fe, Bogotá, Colombia 2013), 67.

¹⁷ Código de Trabajo, Ibíd. Art 58

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo Ibíd. 104

diferentes etapas en que el proceso se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y en especial, porque la mayoría de las Constituciones les impone la obligación de hacer efectiva la garantía del derecho de petición.

Es deber que a toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario.¹⁹

En ese sentido, el proceso plantea cuestiones de diverso grado, algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial y finalmente las resoluciones que, en definitiva, deben resolver cuestiones de fondo.

Partiendo de las anteriores afirmaciones, se pueden identificar diferentes resoluciones en el proceso laboral como tal, pero en el caso en estudio, es necesario identificar las emanadas del Ministerio de Trabajo, que en esencia se diluye en una sola y esta se vuelve genérica para todas las funciones de conciliación laboral en sede administrativa.

Esta permite resolver en función a lo ventilado en el Ministerio de Trabajo²⁰ finalizando al archivar la solicitud y emitir una constancia del proceso llevado a cabo para que, si el demandante lo estimada conveniente, se continúe con el proceso en sede judicial.

¹⁹ Néstor. De Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, (3º Edición. Editorial Porrúa S.A., México D.F., 1994), 493.

²⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Ibíd.*

1.9. Fundamento Normativo Jurídico

La concretización de los derechos individuales constitucionales establece que *toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos*²¹ y su consecución en materia laboral se ve reflejado en la creación de todo un marco legal e institucional de protección al trabajador, tanto en materia de abusos de parte de los empleadores y otros entes o personas de control laboral.

Bajo esta premisa y amparado en todas las demás garantías constitucionales contempladas en los Art. 1 Inc. 3, Art. 9 en lo referente a la prohibición de ser obligado a prestar un servicio sin la justa retribución y pleno consentimiento y Art.37 sobre la función social del trabajo, y las demás relativas al Trabajo y seguridad social, el primer fundamento jurídico es, sin lugar a dudas y por lógica jurídica estructural, la Constitución de la República de 1983.

Dado en la Constitución las normas base de toda ley secundaria aplicable en la nación, el existente Código de Trabajo, es la primera referencia legal secundaria del problema desarrollado pues en su seno se devela que tiene como objeto *“armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.”*²²

Asimismo los Art. 144 y 145 Cn. nos prescriben que los Tratados internacionales son leyes de la república, pero cuando estos entren en

²¹ Constitución de la Republica (El Salvador, Asamblea Constituyente, 1983), Artículo. 2

²² Código de Trabajo, *Ibíd.* Artículo 1

conflicto con otras leyes prevalecerán sobre las mismas, sin que alteren, restrinjan o afecten por ningún motivo las disposiciones establecidas en nuestra Carta Magna.

En tal sentido, vale la pena mencionar que a la fecha, se han suscrito más de 30 convenios de la Organización Internacional de Trabajo y tratados internacionales, que regulan las relaciones de trabajo por lo que se está en la obligación de atenderlos en lo pertinente.²³

Siguiendo el orden jerárquico de la ley, continua este estudio con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia Voluntaria que en esencia 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 Trabajo²⁴

La presente ley, es una compilación de elementos, definiciones básicas, obligaciones y prohibiciones para todos los participantes la relación laboral que se rige por el código de trabajo, haciendo énfasis en el derecho constitucional de renuncia voluntaria y la respectiva prestación económica, las circunstancias de validez, tiempo mínimo de servicio requerido, y demás condiciones que validen el ejercicio de tal derecho.

Así pues podemos enlistar otros cuerpos legales aplicables al problema, es decir, el marco legal de la relación laboral, de la renuncia y de la indemnización

²³ Código de Trabajo de la Republica de El Salvador, Edición Rubricada y Concordada con las Normas Internacionales de Trabajo. Editores: Humberto Villasmil Prieto, et. al. (El Salvador, 2010), 278.

²⁴ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2014). Artículo 1.

o prestación económica aplicable. Compuesto por un pequeño grupo de leyes que se detallan a continuación:

- A. La Constitución de La Republica de El Salvador. Emitida en 1983 y dando los lineamientos generales, principios y garantías fundamentales sobre las que se regirá la convivencia de la sociedad, entre ellas, las relativas al Trabajo y Previsión Social y de las obligaciones de los miembros de la relación laboral.
- B. El Código de Trabajo, que determina las condiciones que dan paso a la relación laboral, las causas de terminación de contrato con y sin responsabilidad para las partes y los demás elementos básicos de la relación laboral.
- C. Los tratados y convenciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por El Salvador entre los que podemos mencionar:
 - a. Convenio sobre la Indemnización por Accidentes de Trabajo
 - b. Convenio sobre la Inspección del trabajo
 - c. Convenio sobre igualdad de remuneración
 - d. Convenio sobre la fijación de Salarios mínimos
- D. Convenio sobre desarrollo de los Recursos Humanos.
- E. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que retoma la “mora legislativa” en la que cayó la Asamblea al dejar pasar 30 años en ausencia de la ley que el Art. 38 inc. 12 plasmó.²⁵

1.10. Sistema de Hipótesis

Hipótesis General:

La efectividad de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para el trabajador del sector privado, se puede ver afectada por la

²⁵ *Ibidem*. Considerandos

ineficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a que no emite las resoluciones en el plazo contemplado por la ley.

Hipótesis Específicas:

- 1 La necesidad de reformas de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, significa un aporte negativo para que el trabajador quiera hacer su derecho de renuncia voluntaria.
- 2 Cuando el trabajador no ha identificado sus derechos laborales regulados en la constitución, le sirve como obstáculo para la comprensión de los derechos que regula a su favor la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
- 3 Al no poder determinar el cumplimiento de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, sobre el pago de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, no se podrá determinar el grado de coercibilidad de dichas resoluciones.
- 4 Al comparar el marco legal nacional con el internacional y el derecho comparado en materia de prestaciones económicas por Renuncia Voluntaria, podremos determinar cuáles son los factores que La Ley Reguladora de la Prestación Económica necesita para garantizar la efectividad de la misma.

1.11. Objetivos de la Investigación

Objetivos Generales:

- 1 Determinar la efectividad de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el sector privado.
- 2 Verificar la eficacia de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los casos de renuncia voluntaria amparados por la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el

sector privado.

Objetivos Específicos:

1. Identificar y desarrollar la evolución histórica de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
2. Desarrollar los principales derechos constitucionales con los que cuentan los trabajadores.
3. Identificar las prestaciones laborales de los trabajadores por Renuncia Voluntaria.
4. Identificar el cumplimiento de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo sobre el pago de la Prestación por Renuncia Voluntaria.
5. Establecer el grado de coercibilidad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
6. Comparar el marco legal nacional con el internacional, el derecho comparado en materia de prestaciones económicas por Renuncia Voluntaria.

1.12. Estrategia Metodológica

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es el modo o forma que adopta la investigación frente al objeto de estudio. Los tipos de investigación jurídica en cuestión son los siguientes: Investigación Jurídica propiamente dicha, ya sea Hermenéutica o Dogmática; Investigación Socio-Jurídica o Empírica; Investigación Ius-Filosófica o Iusnaturalista o Axiológica e Investigación Propositiva.

Partiendo de lo anterior, la investigación a realizar será jurídica propiamente dicha, siendo principalmente un estudio con el método dogmático jurídico; este consiste en la interpretación de las normas jurídicas dentro del ordenamiento

jurídico, con ello propiciar una valoración crítica desde el punto de vista técnico, visualizando la posibilidad de criticar las normas jurídicas con deficiencias.

Adicionalmente, este tipo de investigación permitirá emplear lo que se denomina como *tópica*, la cual implica encontrar problemas en las normas jurídicas, así como la *exégesis*, que permite efectuar un análisis gramatical interpretativo de las palabras de las leyes, de la ley o de un artículo de la ley.

Partiendo de la anterior afirmación, se pretende establecer cuál es el alcance de las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emite, tomando como punto de partida el Código de Trabajo y la Ley de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Para finalizar, esta investigación se vuelve propositiva, pues busca generar una propuesta de mejora para las resoluciones emanadas del Ministerio de Trabajo, esta deberá ser recopilada idealmente en el Código de Trabajo, donde se establezca puntualmente las facultades y la fuerza vinculante que debe reunir una resolución emanada del ente en mención.

Unidades de Análisis:

Se refieren a cada uno de los elementos del problema que serán sometidos a un estudio específico en la investigación. Pueden ser leyes específicas, organismos que desempeñan una función de interés público, instituciones creadas para administrar justicia y dictar sentencias, expedientes o sentencias judiciales, comunidades beneficiarias de una ley específica, etc.

Partiendo de la anterior conceptualización, el trabajo se enfocará en las leyes que regulan las resoluciones emanadas por el Ministerio de Trabajo y la

prestación económica, que emana de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. Adicionalmente a las instituciones estatales y no estatales que intervienen en la protección de la clase trabajadora.

En razón a lo establecido en párrafos anteriores, dentro de la población seleccionada para la realización de la presente investigación, será ubicada en todo el territorio de El Salvador con respecto a las leyes de la Republica, las unidades de análisis serán:

a. Personal

- Trabajador privado
- Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Jueces de lo Laboral

b. Organismos

- Tribunales de lo Laboral
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Procuraduría General de la Republica
- Instituciones Autónomas.

c. Entidades

- Empresas Privadas.

d. Leyes

- Constitución de la Republica de El Salvador
- Código de Trabajo
- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

- Tratados Internacionales referentes al tema.

1.12.1. Métodos, Técnicas e Instrumentos.

Los métodos son procedimientos que se aplicarán para realizar la investigación. Estos deberán ser acordes al objeto y tipo de investigación. Las técnicas de investigación se refieren al conjunto de procedimientos específicos a través de los cuales se efectúa el método de investigación. Son métodos de la Investigación Jurídica Dogmática, el Método Exegético y el Método Dogmático, este último es el que será utilizado principalmente en esta investigación.

Las técnicas de Investigación a utilizar son la Técnica de la Investigación Documental, la Técnica de la Interpretación Jurídica y la Inducción Jurídica. Los instrumentos, que dependerán de las técnicas aplicadas, constituyen los medios que permiten hacer efectiva la recopilación de la información necesaria, por tanto los instrumentos serán las fichas bibliográficas

CAPITULO II

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EN PARTICULAR DE LOS DERECHOS LABORALES

En el contexto del reconocimiento de los Derechos Laborales, este ha sido un tránsito largo, desde las posturas filosóficas del hombre como tal y no como un objeto hasta la obtención de salario, descanso, vacaciones e indemnizaciones por el trabajo realizados a sus patronos, en este capítulo se establece la evolución de los derechos laborales en la sociedad grecorromana, como el cristianismo influyo en estos cambios, y como se ha manifestados en las diferentes legislaciones internacionales y en especial en El Salvador.

2.1. Evolución histórica de los Derechos Humanos como primer referente del derecho al trabajo

Muchos filósofos e historiadores del Derecho consideran que en occidente, no puede hablarse de derechos humanos sino hasta en la modernidad. Hasta entonces, las normas de la comunidad, concebidas en relación con el orden cósmico, no dejaban espacio para el ser humano como sujeto singular,²⁶ concibiéndose el derecho primariamente como el orden objetivo de la sociedad. La sociedad estamental tenía su centro en grupos como la familia, el linaje o las corporaciones profesionales o laborales,²⁷ lo que implica que no se concebían facultades propias del ser humano como las de exigir o reclamar algo. Por el contrario, todo poder atribuido al individuo derivaba de un

²⁶ Amnistía Internacional, “Una larga marcha hacia los derechos humanos”, acceso 29 de abril 2015, <http://web.archive.org/web/20070523051846/http://www.es.amnesty.org/camps/camp50/decla.htm>.

²⁷ Pere Molas Ribalta, *La estructura social de la Edad Moderna europea*, Colección Ariel, *Manual de Historia Moderna et. al.*, (Editorial Ariel, Barcelona, 1993), 72.

doble *Estatus*: el del sujeto en el seno de la familia y el de ésta en la sociedad. Fuera del *Estatus* no había derechos.²⁸

La existencia de los derechos subjetivos, tal y como se piensan en la actualidad, fue objeto de debate durante los siglos XVI, XVII y XVIII.²⁹ Habitualmente se dice que los derechos humanos son producto de la afirmación progresiva de la individualidad³⁰ y de acuerdo con ello, la idea de derechos del hombre apareció por primera vez durante la lucha burguesa contra el sistema del Antiguo Régimen,³¹ siendo ésta la consideración más extendida. Otros autores consideran que los derechos humanos son una constante en la Historia y hunden sus raíces en el mundo clásico.

2.1.1. Antecedentes remotos

Uno de los documentos más antiguos que se han vinculado con los derechos humanos es el Cilindro de Ciro, (el antiguo artefacto de arcilla excavado en Babilonia en el siglo XIX), que contiene una declaración del rey persa Ciro el Grande, tras su conquista de Babilonia en 539 antes de Cristo. Fue descubierto en 1879 y la Organización de las Naciones Unidas –ONU– lo tradujo en 1971 a todos sus idiomas oficiales. Puede enmarcarse en una tradición mesopotámica centrada en la figura del rey justo, cuyo primer ejemplo conocido es el rey Urukagina de Lagash, que reinó durante el siglo XXIV antes

²⁸ Bartolomé Clavero, *Derecho indígena y cultura constitucional en América* (Editorial Siglo Veintiuno, México, 1994) 8 y 12

²⁹ Regina María Pérez Marcos, “Derechos humanos e Inquisición, ¿conceptos contrapuestos?”, (*Revista de la Inquisición*, n° 9, Madrid, 2000), 81-190.

³⁰ Antonio Enrique Pérez Luño, *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, (9ª ed., Editorial Tecnos, Madrid, 2005), 25.

³¹ Kechekian, S. F. y Fedkin, G. I, *Historia de las ideas políticas: Desde la antigüedad hasta nuestros días*, (2º ed. Editorial Cartago, Buenos Aires, 1959), 324.

de Cristo, y donde cabe destacar también la Hammurabi de Babilonia y su famoso Código, que data del siglo XVIII antes de Cristo. No obstante, el Cilindro de Ciro presenta características novedosas, especialmente en lo relativo a la religión. Ha sido valorado positivamente por su sentido humanista e incluso se lo ha descrito como la primera declaración de derechos humanos. Numerosos historiadores, sin embargo, consideran que el término es ajeno a ese contexto histórico.

Documentos medievales y modernos como la Carta Magna inglesa de 1215, y la mandinga Carta de Mandén, de 1222, se han asociado también a los Derechos Humanos. En contra de esta idea, José Ramón Narváez Hernández afirma que la Carta Magna no puede considerarse una declaración de derechos humanos, ya que en esta época existen derechos pero solo entre iguales, y no con carácter universal:³² no se predica la igualdad formal de todos los seres humanos. Lo mismo sucedía en el Imperio de Malí, cuya constitución oral, la Kouroukan Fouga, refleja cómo la población se estructuraba según su tribu de origen. Estas consideraciones son extrapolables a documentos como: la *Bula de Oro* de Andrés II en Hungría en 1222, la *Confirmatio fororum et libertatum* de 1283 y el *Privilegio de la Unión* de 1287, ambos de Aragón, las *Bayerische Freiheitsbriefe und Landesfreiheitserklärungen* de 1311 o la *Joyeuse Entrée* de Brabante de 1356. En todos estos casos, los derechos y libertades reconocidos pertenecen al ámbito de los pactos entre el monarca y los estamentos del reino:³³ no se trata, en suma, de derechos humanos, sino de derechos corporativos o privilegios.

³² José Ramón Narváez Hernández, "Apuntes para empezar a descifrar al destinatario de los derechos humanos", *Revista Telemática de Filosofía del Derecho* (nº 8, España, 2004/2005,), 202.

³³ Pérez Royo, Javier, *Curso de Derecho Constitucional*, (9ª ed. Edit. Marcial Pons, Madrid), 237 y 238.

2.1.2. Sociedad Grecorromana

En la Grecia antigua, en ningún momento se llegó a construir una noción de dignidad humana frente a la comunidad que se pudiera articular en forma de derechos, sino que se entendió que las personas pertenecían a la sociedad como partes de un todo y eran los fines de ésta los que prevalecían.³⁴ La única oposición a la tiranía se sustentaba en la apelación a la Ley divina como opuesta a la norma, como se muestra en el mito de Antígona, plasmado por Sófocles en la obra trágica del mismo nombre.

La sociedad griega se dividía en tres grupos principales: los ciudadanos, los metecos o extranjeros y los esclavos. La esclavitud se consideraba natural, lo que se refleja en la afirmación de Aristóteles, para quien "es evidente que los unos son naturalmente libres y los otros naturalmente esclavos; y que para estos últimos es la esclavitud tan útil como justa".³⁵ La organización política se estructuraba en polis o ciudades-estado, para los griegos la sociedad era una consecuencia necesaria de la naturaleza humana.

En este contexto, las teorías políticas de Platón y Aristóteles hicieron un gran hincapié en el concepto de bien común. Para Platón, agrupados los hombres en sociedad, ésta se configura en la *polis*, cuyo bien común se sobrepone al bien particular de los individuos que lo componen. La justicia, a su vez, es la salvaguarda del bien común, y se expresa a través de las leyes, que son los instrumentos que permiten la consecución del bien colectivo e individual.³⁶ No

³⁴ Héctor González Uribe, "Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?", en *Jurídica-Anuario* del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, (n° 19, 1988, México), 326 y 327.

³⁵ Aristóteles, *La Política*, traducido de Pedro Simón Abril, (Editorial. ENR, Madrid), 11- 18 y 239

³⁶ Rodrigo Labardini, "Orígenes y antecedentes de derechos humanos hasta el siglo XV", en *Jurídica-Anuario* (Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, n° 19, 1988,

obstante, en su afán por alcanzar una sociedad perfecta, Platón llegó a recomendar dar muerte a los recién nacidos deformes o enclenques, y matar o desterrar a los insociables.³⁷

Aristóteles también consideraba que el hombre era un ser social y que no podía realizarse fuera de la familia y la sociedad, por lo que también subordinaba el bien individual al bien común. Además, al definir la ciudad como una comunidad de ciudadanos libres,³⁸ redujo el bien común al bien de un grupo social determinado³⁹ que excluye a las mujeres, los extranjeros, los obreros y los esclavos. Sobre esta visión se sustenta la idea aristotélica de la justicia que afirma que «es tan justa la igualdad entre iguales como la desigualdad entre desiguales».⁴⁰ Ya en la decadencia de la cultura griega conquistada la Hélade por Roma, se extendieron filosofías que ponían el acento en la búsqueda de la felicidad individual entre ellos: el epicureísmo y el estoicismo, esta última consideraba la razón humana como parte de un *logos* divino, lo que contribuyó a concebir al hombre como miembro de una familia universal más allá de la polis. Séneca, Epicteto, Marco Aurelio y Cicerón extendieron esta filosofía por el mundo latino.

2.1.3. Influencia del cristianismo

La filosofía estoica, difundida en la sociedad grecorromana, concibió la idea de cosmopolitismo,⁴¹ a la que el cristianismo dio un sentido más

México), 294

³⁷ Platón, República, traducción José Manuel Pabón y Manuel Fernández Galeano, (Editorial Instituto de Estudios Políticos, 1949, Madrid), 449, 450 y 460.

³⁸ Aristóteles, *Ibíd.* 52.

³⁹ Labardini, Rodrigo, *Ibíd.* 298

⁴⁰ Aristóteles, *Ibíd.* 177.

⁴¹ *Cfr.* Martha Nussbaum. Los límites del patriotismo. Identidad, pertenencia y ciudadanía mundial (Editorial Paidós, Barcelona, 1999), 71

espiritual⁴² para afirmar la igualdad de los hombres y las mujeres en tanto que ciudadanos del Reino de Dios⁴³ y su dignidad; no obstante, según Luis de Sebastián, para los teólogos cristianos medievales la igualdad teológica era compatible con la desigualdad social: las personas nacían con un estatus social que, de acuerdo con los designios divinos, era el más adecuado para su salvación.⁴⁴

El cristianismo, derivado de la religión judía, heredó de ella, entre otras, la tradición del *mišpat*, un concepto jurídico de rica amplitud semántica. Indica las decisiones judiciales y el juicio legal justo; en relación con el Derecho, aquel que se manifiesta en la defensa de los pobres y oprimidos y que se vincula a su vez con los bienes mesiánicos que se esperan.⁴⁵ Dado que, hasta la modernidad, el término derecho se atribuía principalmente a "lo justo" como orden objetivo, en el pensamiento cristiano antiguo o medieval no existió una referencia explícita a los derechos humanos; pero sí un reconocimiento de exigencias de justicia que descendían de esta tradición judía. Por ejemplo, el Nuevo Testamento contiene enseñanzas contra la injusticia, el homicidio, el robo, la calumnia o el egoísmo en el uso de los bienes.

En la Epístola de Santiago, el apóstol denunció a los empleadores que no pagan a sus empleados sus justos salarios.⁴⁶ El cristianismo fue gradualmente derramando su doctrina en el derecho romano, mejorando la situación de los

⁴² Rafael Gómez Pérez, Breve historia de la Cultura Europea, (Editorial RIALP, S.A. Madrid, 2005), 17.

⁴³ Héctor González Uribe, *Ibíd.* 328

⁴⁴ Luis de Sebastián, De la Esclavitud a los Derechos Humanos, (Editorial. Ariel, Barcelona, 2000), 19.

⁴⁵ Hans Urs Von Balthasar, Antiguo Testamento. (Editorial Encuentro, España, 1997), 149 y 150

⁴⁶ "Mirad, el jornal de los obreros que segaron vuestros campos y ha sido retenido por vosotros está clamando y los gritos de los segadores están llegando a oídos del Señor todopoderoso", Biblia Reina Valera, 1960, *Santiago* 5:4.

esclavos, de los hijos y de las mujeres, cuyo estatus en la filosofía cristiana era mucho más alto que en la grecorromana.⁴⁷ En el plano económico, condenó la usura y la explotación, estableciendo las bases de la doctrina del justo precio.

Tales ideas fueron desarrolladas por los Padres de la Iglesia, proclamando un sentido social y limitado de la propiedad y de la ley. Pero fue Tomás de Aquino quien asentó las bases del orden jurídico medieval, retomando ideas de Aristóteles y Agustín de Hipona y afirmando que existe, además del derecho positivo determinado y establecido por los hombres, un derecho natural, propio de la criatura racional, que ningún hombre ni ningún gobierno puede desconocer.

La doctrina cristiana postulaba la existencia de dos reinos, el temporal y el espiritual, siguiendo la distinción hecha por Jesús de Nazaret («*Dad al César lo que es del César y a Dios lo que es de Dios*»). Ante el problema de la conciliación de los intereses individuales y los sociales, Tomás de Aquino afirmó en su obra *Summa Theologiae* que si existía un conflicto entre lo social y lo individual en el seno del mundo material, debía prevalecer el bien común. Pero, por el contrario, si el conflicto afectaba a la esfera íntima del ser humano y a su salvación, en ese caso prevalecería el bien del hombre frente al de la sociedad.⁴⁸ En este ámbito, de existir un conflicto patente entre el Derecho positivo y el Derecho natural, del pensamiento tomista se desprende la existencia de un derecho de resistencia contra el arbitrio de todos los gobernantes.⁴⁹

⁴⁷ Rodney Stark, *The Rise of Christianity: A Sociologist Reconsiders*, (Editorial Princeton University Press, Estados Unidos, 1996), 95.

⁴⁸ Héctor González Uribe, *Ibíd.*, 328 y 329

⁴⁹ Antonio Enrique Pérez Luño, *Los Derechos Fundamentales*, (2º ed. Editorial Tecnos, Madrid, 1986), 30.

2.1.4. Evolución histórica de los derechos laborales

El Derecho del Trabajo aparece a mediados del siglo XIX y adquiere pleno desarrollo con la terminación de la Primera Guerra Mundial; apareciendo en este momento de la historia, ya que este daba respuestas a las nuevas exigencias sociales que se venían presentando. La historia demuestra que el Derecho del Trabajo descansa sobre una realidad social conflictiva, la cual se ve reflejada en la imposibilidad de que todos los hombres gocen de un mismo bienestar material.⁵⁰

En la edad antigua, los conflictos sociales se inician con el hombre en sociedad, el trabajo se relacionaba con la esclavitud y este fenómeno se remonta a las civilizaciones más remotas en el tiempo, todo a partir de la necesidad del fortalecimiento y sostenimiento de la actividad económica. Esto permite que los conquistadores vean a su conquista como “bárbaros” y/o “salvajes”.⁵¹

Terminada la etapa antigua surge la edad media, donde nacen las relaciones feudales, el factor principal del sistema fue el Latifundismo. Esta es una institución que aparece como una transformación de la esclavitud, luego de la desintegración del Imperio Romano, cuyo fundamento se presenta en la necesidad que tenían los señores feudales de hacer producir sus tierras, al crearse gravámenes estatales para los terrenos que se encontraban abandonados aunque contaran con un dueño.⁵²

⁵⁰ Manuel Alonso Olea, Introducción al Derecho del Trabajo, (2ª Ed., Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid), 6.

⁵¹ Andrés José Gallego, *Ibíd.* 15.

⁵² Guerrero Figueroa Guillermo, Introducción al Derecho del Trabajo (Editorial Temis, Bogotá, 1980), 27

Dejaron de llamarse como tal para pasar a ser siervos de la gleba. Aparece el colonato, siendo éste el que explota la tierra en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, los gremios se ocupaban de la organización del trabajo.⁵³

Con el advenimiento del maquinismo, estas corporaciones se vieron afectadas al punto de desaparecer por la “tecnología” que se desarrollaba en las grandes fábricas, teniendo así una nueva evolución para el trabajador.

El Derecho al Trabajo, es la rama del Derecho surgida en las sociedades contemporáneas que pretenden el ordenamiento de las instituciones relativas al trabajo asalariado y al sistema de relaciones laborales; su recorrido histórico no ha sido hasta ahora muy largo, de hecho, para citar un ejemplo, la primera ley laboral que se implementó en España data del 30 de enero de 1900, esta fue la Ley de Accidentes de Trabajo, copia de una Ley con dos años de vigencia, la Ley con el mismo nombre proclamada en Francia en 1898; a pesar de ello, la historia del ordenamiento laboral abunda en cambios normativos.

Y es que el trabajo en común unió estrechamente a los hombres, convirtiendo su relación constante en una necesidad vital, esta relación dio lugar a que surgiera en los hombres la necesidad de hablarse, de comunicar entre sí sus deseos, intenciones y propósitos. Sin las acciones coordinadas, el trabajo social habría sido imposible.⁵⁴

Se pueden identificar tres etapas distintas, delimitadas de forma abstracta pero que ayudan a entender la evolución del trabajo en las legislaciones de las

⁵³ *Ibidem.* 28

⁵⁴ Fedor Konstantinov, Fundamentos de la Filosofía Marxista. (2ª Ed., Editorial Grijalbo, México D.F., 1965), 370

naciones:

- La primera etapa se refiere a los “orígenes” o aparición de la legislación del trabajo, donde encontramos las “leyes de fábricas” la tolerancia y posterior legalización de los sindicatos, etc.
- Como segunda etapa se encuentra la formación del Derecho del Trabajo, etapa que ve nacer el paso del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo, la aparición del Derecho Colectivo del Trabajo, etc.
- Como etapa última se identifica la evolución del conjunto normativo, encontrando en esta etapa las diversas leyes que actualmente se integran al cúmulo de derechos y deberes de los trabajadores.⁵⁵

Esta aproximación permite identificar cuan avanzado se encuentra el Derecho del Trabajo, a pesar de su relativo corto tiempo en las legislaciones, situación que nos lleva al ámbito nacional.

2.1.5. Evolución de la legislación laboral en El Salvador

Al igual que en algunos países de Europa, nuestra primera Ley Laboral se llamó “Ley de Accidentes de Trabajo”⁵⁶. Dicha ley reguló lo referente a accidentes de trabajo, entrando en vigencia el 11 de mayo de 1911 y teniendo en su redacción indiscutibles rasgos de ser una copia fiel de la Ley Francesa de 1898. Este cuerpo normativo dejó su cumplimiento en manos de los Alcaldes Municipales y los Jueces de Paz, regulando los accidentes de trabajo en las industrias, delimitando su campo de aplicación y estableciendo los límites de las responsabilidades de los patronos.

⁵⁵ Antonio Martín Valverde, et. al., *Derecho del Trabajo*, (10ª ed., Editorial Tecnos, Madrid, 2009), 66.

⁵⁶ Orlando Baños Pacheco, “El Código de Trabajo de El Salvador y su Campo de Aplicación”, Corte Suprema de Justicia, Sección de Publicaciones, (2011), 1.

En septiembre de 1911, entra en vigencia el “Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo”, en el cual ya se regulaban los tipos de incapacidades que consistían en temporales, perpetuas, absoluta y parcial; así mismo se establecía, un cuadro de valoración de disminución de capacidad de Trabajo, y los procedimientos para poder reclamar ante las autoridades competentes.

En mayo de 1914, entró en vigencia la “Ley Sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales⁵⁷” que regulaba contrataciones en las cuales los patronos o dependientes de estos enseñaban un oficio a los empleados o aprendices, y dicho aprendizaje tenía su remuneración económica donde podía celebrarse un contrato que podía durar cuatro años prorrogables por dos años más.

El Decreto Legislativo del 20 de agosto de 1920, sobre la Contratación de Salvadoreños para prestar sus Servicios Domésticos Fuera de País⁵⁸, regula que todo salvadoreño que fuera a prestar servicios domésticos fuera de El Salvador, tenía que legalizar su contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

El 31 de mayo de 1927, se aprueba la Ley de Protección a los Empleados de Comercio.

El 2 de marzo de 1927, se introdujeron Reformas al Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, creando el Despacho de Trabajo, adscrito al entonces Ministerio de Gobernación.

⁵⁷ *Ibidem.* 2

⁵⁸ *Ídem.*

Por Decreto Ejecutivo del 15 de Junio de 1927, se fundaron Juntas de Conciliación que operaban en cada cabecera departamental.

El 3 de junio de 1928, se dictó la Ley de Horas de Trabajo, la cual regulaba que el trabajo efectivo de los obreros no duraría más de ocho horas por día, así mismo, multaba a los patronos que exigían a sus trabajadores trabajar más de esas horas. En 1934, se organizó la Secretaría de Estado que atendería el Despacho de Trabajo, adscrita siempre al Ministerio de Gobernación.

El 17 de octubre de 1935, se emitió el decreto sobre contratación de extranjeros, publicado en el Diario Oficial del 31 de octubre del mismo año.

Con el Decreto Ejecutivo No. 282, del 22 de Diciembre de 1945, fue creado un Ministerio de Estado y su correspondiente Subsecretaría, denominado Ministerio de Trabajo, Industria y Agricultura.

Por Decreto Legislativo No. 321 del 12 de Enero de 1946, fue creado el Departamento Nacional del Trabajo, señalándose como funciones las de preparar la legislación del trabajo, la inspección laboral y conocer de las disputas entre el capital y el trabajo.

Por Decreto Legislativo No. 134 del 14 de octubre de 1946, fue creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social – en adelante MTPS-, ente que regularía las relaciones de trabajo en su amplio espectro, procurando la armonización de las relaciones entre trabajadores y empleadores⁵⁹ por la necesidad del país de contar con una institución encargada de velar por que las relaciones entre el capital y el trabajo se desarrollaran en forma armónica.

⁵⁹ Vid. “Ministerio de Trabajo y Previsión El Salvador”, Institución-Marco Institucional – Historia, acceso 21 de abril 2015, <http://www.mtps.gob.sv>.

Dicho Ministerio nace como parte del Poder Ejecutivo, con la función de aplicar la política social del Estado en el campo de la protección del trabajo, el empleo y otras áreas específicas.

Por Decreto Legislativo del año 1946, se dictó la Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo. Este Departamento tenía las funciones siguientes: preparar la legislación del trabajo, recogiendo, coordinando y estudiando todos los datos relativos a las relaciones entre el capital y el trabajo; mantener y practicar la inspección y vigilancia de los establecimientos de trabajo en el país, este decreto facultaba a los inspectores departamentales a inspeccionar los establecimientos comerciales, e industriales con la finalidad de obtener de los sujetos de la relación laboral, la información de las jornadas laborales, salarios, condiciones de trabajo, consignando todo en actas, que constituían veracidad salvo prueba en contrario.

También en 1946 se emitió la Ley de Sanciones en los Casos de Infracciones a las Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo. Dicha ley se dictó a raíz de que en el Departamento Nacional de Trabajo se presentaran denuncias sobre infracciones a las leyes, a los fallos y a los contratos de trabajo, que perjudicaban la armonía entre patronos y trabajadores.

La Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, se dictó por Decreto Legislativo publicado en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1949. Según dicha Ley, correspondía a los Delegados Inspectores del Trabajo conocer en primera instancia de los reclamos de los obreros o de los patronos.

El 1 de junio de 1949, por Decreto del Consejo de Gobierno Revolucionario,

se emitió la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, ésta regulaba las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores de las empresas y establecimientos comerciales e industriales de la República, entre patronos y trabajadores de casinos, clubes, bares, salas de billar y otros establecimientos semejantes; los de las construcciones urbanas y mineras; y entre trabajadores y patronos de servicios eléctricos o de fuerza motriz.

El 9 de agosto de 1950, por Decreto del Consejo Revolucionario se emitió la Ley de Sindicatos, para regular todo lo relacionado con los sindicatos de aquella época.

En agosto de 1950, entran en vigencia varias leyes muy importantes, dentro de la cuales se destacan: la Ley de Sindicatos, la Ley de Contratación Colectiva, la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal y la Ley de Asuetos.⁶⁰ Dentro de la segunda se regula el contrato colectivo de trabajo que es una de las herramientas con las que cuenta el sindicato para mejorar las condiciones laborales de los empleados. En las dos últimas leyes referidas se regulan lo referente a los días de descanso semanal que tiene derecho cada trabajador, y la regulación sobre los días de asuetos dentro del año laboral.

Por Decreto del 11 de septiembre de 1950, se dictó la Ley de Inspección General de Trabajo. Esta ley manifestaba que el Departamento de Inspección de Trabajo, para el cumplimiento de sus fines, contaría con un Cuerpo de Inspectores encargados de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes de trabajo.

⁶⁰ Orlando, Baños Pacheco, *Ibíd.* 3

En ese mismo septiembre de 1950, entran en vigencia otras leyes de carácter laboral, dentro de las cuales se destacan la Ley de Botiquines y la Ley de Trabajo para el Gremio de Peluqueros.

El 14 de septiembre de 1950, entra en vigencia la “Constitución Política de El Salvador”, en la cual el Capítulo II se refiere al Trabajo y Seguridad Social, incluyendo a las asociaciones profesionales o sindicatos. A vía de ejemplo tenemos que los incisos primero y segundo del Art. 192 establecía que: “Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de su respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.”

El Art. 194 de dicha Constitución establece que “la jurisdicción especial de trabajo y los procedimientos en materia laboral, serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.”⁶¹ Así mismo, el Art. 196 rezaba: “Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio. La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.”⁶²

⁶¹ Constitución de la República De El Salvador, *Ibíd.* Artículos 192 al 194

⁶² *Ibíd.*, Artículo 196.

El 13 de agosto de 1951, se emitió un Decreto Legislativo que contenía la Ley de Sindicatos de Trabajadores; esta ley consideraba, entre otras cosas, que era conveniente y justo que aquellos sectores de trabajadores que por razones de diversa índole no podían o les perjudicaba asociarse en los sindicatos de empresa o de gremio, podían hacerlo en la más amplia: sindicatos de industria; dicho decreto se publicó en el Diario Oficial del 24 de agosto de 1951.

Por Decreto Legislativo del 19 de marzo de 1953, se dictó la Ley de Contratación Individual de Trabajo, publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1953. Expresaba que con base a los principios de justicia social consignados en la Constitución de 1950, la ley emitida en 1949 ya no correspondía en muchas de sus disposiciones a los alcances constitucionales vigentes.

Por Decreto Legislativo del 22 de diciembre de 1960, se dicta la Ley Procesal de Trabajo, publicada en el Diario Oficial del mismo día. Esta ley tuvo corta vigencia y no pudo tener la aplicación esperada. Ella dio paso al Decreto Legislativo del 28 de febrero de 1961, donde se promulga una nueva Ley Procesal de Trabajo, publicada en el Diario Oficial del 3 de mayo del mismo año.

Esta ley decía que la emitida anteriormente contenía defectos sustanciales, que era necesario corregir de manera inmediata y su objeto principal era regular las relaciones procesales en que intervendrían las partes sujetas a la jurisdicción laboral y el Estado.

El 22 de Enero de 1963, por Decreto Legislativo, se promulga el primer Código de Trabajo – en adelante CT. – el cual fue publicado en el Diario Oficial del primero de febrero de ese mismo año. Este código experimentó muchas reformas, pero su objeto principal fue y será armonizar las relaciones entre

patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente los establecidos en la Constitución.

El Decreto Legislativo de fecha 27 de noviembre de 1963, el cual fue publicado en el Diario Oficial del 10 de diciembre del mismo año, le da nacimiento a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo. Dicha ley expresaba que para dar unidad a las disposiciones contenidas en leyes especiales que regían las actividades de algunos Departamentos y Secciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, era conveniente reunir las en un solo cuerpo legal; así mismo, que dicho cuerpo legal se adaptare a las disposiciones del Código de Trabajo y contuviera las disposiciones pertinentes, a fin de que cumpliera debidamente sus atribuciones.

Los conflictos laborales eran conocidos y resueltos en el Ministerio de Trabajo y existía una cantidad de leyes, decretos y reglamentos para regular, bien o mal, las relaciones entre trabajadores y patronos, hasta que por Decreto Legislativo No. 241, del 22 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo.

Los motivos que tuvo el legislador para codificar la legislación laboral existente en esa época, fueron evitar la práctica del pasado de emitir leyes dispersas que regulaban los aspectos laborales en forma inarmónica.

El actual Código de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 31 de Julio de 1972, siempre tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones, y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores establecidos en nuestra Carta Magna.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, decretada el dos de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres y sus reformas, así como la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, decretada el veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta, fueron derogadas por el Art. 164 de la actual Ley Orgánica Judicial,⁶³ la cual armoniza con la Constitución de 1983.

El artículo 20 en su inciso primero de la citada Ley Orgánica, dice:⁶⁴ “La jurisdicción laboral estará a cargo de ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva Salvador y San Miguel. Los Juzgados con jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no haya Juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo que determine la ley.”

Lo anterior permite identificar las etapas que la legislación laboral ha sufrido y denota que cada cambio en la administración planteaba una evolución cualitativa en la forma de administrar justicia en la materia.

Ahora bien, específicamente se identifica una Ley que sirve como antecedente a la Ley en estudio, ésta se denominó Ley de Compensación Económica por Retiro Voluntario de Servidores Públicos,⁶⁵ de 1991. En esencia, esta ley concede una compensación económica al personal de la Administración Pública que desee renunciar voluntariamente de sus cargos y que se abstiene

⁶³ Ley Orgánica Judicial. (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1984)

⁶⁴ Debido a la demanda de solución de los conflictos laborales en el Departamento de San Salvador, y a pesar de que algunos juzgados tenían competencia para conocer de lo Laboral; el Juzgado Quinto de lo Civil, con residencia en San Salvador, se convirtió en Juzgado Quinto de lo Laboral, por el Decreto Legislativo No. 249 (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2004).

⁶⁵ Ley de Compensación Económica por Retiro Voluntario de Servidores Públicos, *Ibíd.*

de hacerlo por falta de una retribución de carácter económico.

Esta ley marca una oportunidad valiosa para los empleados que deseen renunciar, pero ésta solo aplica a los empleados públicos, dejando por fuera a todo empleado privado, situación que a todas luces se vuelve contraria al principio de igualdad pues, al crear esta ley ya se tenía un mandato constitucional que ordenaba la creación de un cuerpo legal que propiciara las condiciones que permitieran la renuncia y la correspondiente indemnización, para todos los trabajadores ya fueran públicos o privados.

Pasados estos eventos, no se identifican leyes que regulen la posibilidad de renuncia y que al hacerlo tengan acceso a una prestación económica que dé seguridad para los que se aboquen a este derecho.

Mediante Decreto Legislativo No. 1039 de fecha 26 de mayo de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 103, Tomo 371, de fecha 6 de junio del mismo año, se creó la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que entró en vigencia el 1 de enero del año 2007, y regula las relaciones de los trabajadores con los Municipios.

Mediante Decreto Legislativo No. 775, publicado en el Diario Oficial No. 241, Tomo 381 de fecha 22 de diciembre de 2008, se creó una nueva la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Que actúa en consecución de conformidad al artículo 194 Romano II Cn, en cuanto que: “corresponde al Procurador General de la República (...) dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales.”

CAPITULO III

PRINCIPALES DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA

Durante la historia de nuestro país, se han reconocido muchos derechos en las diferentes constituciones que han estado vigentes, derechos que al pasar de los años han evolucionado, ello acorde a las necesidades de la sociedad salvadoreña, en este capítulo se plasma la fundamentación jurídico- legal de los Derecho al Trabajo, a la Igualdad Jurídica, a la Dignidad, a la protección contra el Acoso y el de Reunión, Derechos que han permitido conseguir una plataforma en pro de los trabajadores.

3.1. Derechos Individuales

Por la clasificación ofrecida en la Constitución de la República, los derechos individuales son el punto de partida para el estudio de los derechos de los trabajadores ya que en ella se desarrolla, tanto el derecho al trabajo como los demás derechos individuales y su relación directa con el mismo.

3.1.1. Derecho al Trabajo

La principal referencia de los derechos individuales, se encuentra en la Constitución de la República, que en su Art. 2 inciso primero, establece que: "Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la libertad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos".⁶⁶

⁶⁶ Vid. Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia. 226-2018, (Corte Suprema

Es decir, que la Constitución de la República otorga, los que se conocen como “Derechos Individuales”; y entre éstos está “el derecho al trabajo”,⁶⁷ determinando su función social y estableciendo claramente que goza de protección del Estado, ello es una compensación de las desigualdades del contratante débil y de los grupos sociales dependientes. En términos generales, todos y todas tenemos derecho al trabajo, pero éste debe estar “protegido”, es decir, que el Estado tiene la obligación de otorgar mecanismos de protección generales y especiales para ciertos casos privilegiados por condiciones particulares; con respecto a esto, se identifica la base constitucional en relación al trabajo cuando una persona se encuentra bajo circunstancias que los privilegia como “trabajadores sujetos a régimen especial”, para este caso citamos la Constitución:

“Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.

de Justicia, 2019). “Pese a que es un derecho reconocido constitucionalmente, no significa que respecto de este no pueda verificarse una privación, ya que la Constitución no puede asegurar su goce a aquellos empleados que hayan dado motivo para decidir su separación del cargo”.

⁶⁷ Vid. Sala de lo Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 17-95. (Corte Suprema de Justicia, 1995). Según se expone por la Honorable Sala de lo Constitucional “Este enfoque constitucional del trabajo - que deja de verlo como un objeto de comercio, para entender la actividad laboral como una manifestación típicamente humana garantiza la protección a la situación del trabajador como tal, especialmente a la relación entre su trabajo y las prestaciones o remuneraciones que recibe por dicha actividad, las cuales se constituyen en su principal fuente de riqueza y medio de adquisición de los bienes que satisfacen sus necesidades económicas y los de su grupo familiar.”

Como se puede apreciar, en el segundo párrafo del mencionado artículo, la Constitución hace referencia a las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales, quienes deberán gozar de un régimen que asegure un trabajo digno donde desempeñen plenamente sus aptitudes, para ello, por ejemplo, se creó la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo principal lo establecido en su artículo uno, el cual reza literalmente así:

“Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas.

*El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, que en lo sucesivo de la presente ley podrá llamarse el Consejo, formulará la política nacional de atención integral a las personas con discapacidad”.*⁶⁸

3.1.2. Derecho a la Igualdad Jurídica

Tenemos derecho a ser respetados y no sufrir discriminación por nuestro sexo, raza, color, religión, orientación sexual, opiniones políticas, embarazo, ser portador del VIH, origen social, posición económica u otra condición social. Este derecho se encuentra plasmado en el Art. 3 de la Constitución de la República de El Salvador, en el Art. 29 ordinal 12, 13, 14 y 15 del Código de Trabajo, así como en el Art. 3 del Protocolo de San Salvador⁶⁹ y el Convenio

⁶⁸ Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000).

⁶⁹ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" Adoptado en San Salvador, el 17 de noviembre de 1988, Ratificado por El Salvador (Asamblea Legislativa

111 de la OIT que es relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁷⁰

Un énfasis muy particular lo debemos tener en la discriminación por razón de género, debido a que por la tradición machista, entre otros factores, las mujeres trabajadoras son un grupo social muy vulnerable. Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la discriminación por género se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En sociedades latinoamericanas, muchas mujeres deben asumir en solitario la responsabilidad económica y la crianza de sus hijos/as, así como de los gastos del hogar en general. Ello, combinado con la situación de pobreza y desempleo, permite que en múltiples ocasiones ellas busquen un medio de subsistencia aceptando trabajos en los que se ven obligadas a soportar maltratos y violaciones de sus derechos laborales. Debe tenerse presente además que el acoso sexual⁷¹ es una de las formas de discriminación en razón del género, y estas prácticas afectan la salud mental de las mujeres, así como su autoestima y dignidad, pese a que esta conducta está tipificada como delito

de El Salvador, 1995).

⁷⁰ Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT., entro en vigor el 15 junio 1960, adoptado en Ginebra en la 42ª reunión CIT del 25 junio 1958, Ratificado por El Salvador (Asamblea Legislativa, 1994).

⁷¹ Código Penal de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1997), Artículo 165.

en la normativa penal.

Del mismo modo, la reciente Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, considera al acoso sexual como una categoría de riesgo psicosocial⁷². Otra razón por la que las mujeres trabajadoras tienden a ser discriminadas es su potencial estado de gravidez, que genera ciertas obligaciones a los patronos y evidentemente reduce la capacidad productiva de la trabajadora. De esta forma, la mentalidad predominantemente mercantilista de los empleadores les hace preferir la contratación de un hombre, al que no le deberán brindar protección especial por maternidad y quien no perderá su potencial de productividad. Al respecto la ley establece una protección especial para las mujeres: Constitucionalmente encontramos este derecho en el Art. 42 que literalmente expresa:

“Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.”⁷³

El Código de Trabajo⁷⁴ lo desarrolla así:

⁷² Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010), Artículo 7.

⁷³ Tanto la Constitución como el Código del Trabajo proporcionan una licencia de maternidad totalmente pagada antes y después del parto. La licencia de maternidad de 16 semanas se concede a las trabajadoras embarazadas, incluyendo 10 semanas después del parto, siempre que la trabajadora presente un certificado médico especificando su embarazo y la fecha probable del parto. Si el parto ocurre después de la fecha prevista, el permiso de maternidad se extiende a la fecha exacta del parto y la cantidad de beneficios para la licencia obligatoria después del parto sigue siendo la misma. La licencia de maternidad, antes de 12 semanas, se ha elevado a 16 semanas en el año 2015 a través de un decreto. El permiso de maternidad para los empleados de servicio público es también 16 semanas, cfr. Art. 309 Código de Trabajo de El Salvador.

⁷⁴ Código de Trabajo de El Salvador, *Ibíd.* Artículo 309.

“Art. 113.- Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado”.

En el mismo sentido, el Art. 309 CT establece la obligación del patrono de dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto.

En virtud de la reforma efectuada el 20 de diciembre de 2007, por el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social – en adelante ISSS- , al Art. 28 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, las trabajadoras que estén gozando su licencia por maternidad tienen derecho a recibir una prestación equivalente al 100% del salario básico durante dicha licencia. Esta reforma entró en vigencia a partir del 28 de diciembre de 2007, fecha en que la reforma se publicó en el Diario Oficial.

3.1.3. Respeto a la dignidad e intimidad

El trabajador tiene derecho al respeto de su vida privada e íntima. Debe ser protegido contra el acoso sexual,⁷⁵ malos tratos físicos, verbales y de otro tipo.

⁷⁵ Cfr. Naciones Unidas: Informe preliminar de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer a la Comisión de Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/1995/42, 22 de noviembre de 1994 (Ginebra, 1994), párrafos 190 a 204. Las Naciones Unidas creadas en virtud de tratados, sus comisiones orgánicas, sobre todo la Comisión de Derechos Humanos, en su 50° período de sesiones, aprobó una resolución en la que decidió nombrar, por un período de tres años, un relator especial sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. En su informe preliminar la relatora especial sobre la violencia

Este derecho se encuentra plasmado en el Art. 2 de la Constitución de la República de El Salvador, en el Art. 29 fracción 5ª CT, en el Art. V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en el Art. 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

3.1.4. Libertad de expresión

Derecho a decir lo que se piensa, esto incluye buscar, recibir y difundir información e ideas de todo tipo, siempre que no se violente con palabras o hechos a otras personas. Este derecho se encuentra en los Art. 6 y 8 de la Constitución de la República, en el Art. IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en el numeral 1º de la Declaración de Principios sobre la Libertad de Expresión.

3.1.5. Protección frente al acoso de cualquier tipo

El acoso debe ser una situación intolerable dentro del lugar de trabajo y de presentarse debe conllevar a consecuencias dentro de la empresa, así como el correspondiente proceso penal en los tribunales del Estado. Este derecho se encuentra plasmado en el Art. 50 fracción 5ª y Art. 53 fracción 3ª del Código de Trabajo, así como en el Art. 165 del Código Penal; de igual forma se encuentra desarrollado en el Artículo V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. También se puede encontrar en el Art. 11 del Pacto de San José y en el Art. 4 literal g) de la Convención Interamericana

contra la mujer destacó el problema del acoso sexual contra las mujeres, en su segundo informe se centró en la violencia doméstica contra la mujer y por consiguiente la referencia al acoso sexual en el trabajo versó principalmente sobre la violencia contra empleadas del servicio doméstico. La relatora especial cita algunos ejemplos de medidas legislativas y judiciales relativas al acoso sexual en general, pero también específicamente en el trabajo, y esboza otras estrategias, en especial por parte de organizaciones no gubernamentales femeninas, para luchar contra el hostigamiento sexual.

para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belém Do Pará”, y, para finalizar, la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, en su artículo siete, define lo que es el riesgo psicosocial, que comprende los tipos de acoso de los que se debe proteger al trabajador.

3.1.6. Derecho de Reunión

El ejercicio de la libertad de reunión no produce la creación de una entidad diferente de quienes se reúnen, sino que nada más comprende la facultad de las personas para juntarse pacíficamente. Lo característico de este derecho es que hay reunión siempre que exista pluralidad de sujetos, sin existir organización previa y sin el respectivo permiso de las autoridades, aún en sitios públicos, y de sobrada manera también en sitios privados.⁷⁶

A diferencia de la asociación, la reunión es una actividad transitoria que una vez que alcanza su finalidad deja de existir. La reunión es un precedente importante y necesario para luego poder avanzar hacia el derecho de asociarse y debe salvaguardarse la posibilidad que los trabajadores/as tengan las posibilidades reales para reunirse libremente con la finalidad de organizar una asociación. La restricción constitucional al derecho de reunirse es que la reunión debe ser pacífica y sin armas, con fines totalmente lícitos.⁷⁷

⁷⁶ Sala de lo Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 52-2003/56-2003/57-2003 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2004), 59.

⁷⁷ El Tribunal Constitucional Español, en la referida sentencia 85/88 califica al derecho de reunión como «un cauce del principio democrático participativo», mientras que Torres Muro lo cataloga como uno de los elementos básicos de toda sociedad libre y democrática. Cfr. Torres Muro, Ignacio, El derecho de reunión y manifestación, (Editorial. Civitas, Madrid, 1991), 7. Siguiendo este razonamiento, es indudable que, más que cualquier otro derecho fundamental, el derecho de reunión se conecta idóneamente con los requerimientos que exige la creación de un sistema democrático participativo, por lo que puede decirse enfáticamente que el orden democrático de las sociedades actuales no puede existir sin una adecuada proyección legislativa y un verdadero ejercicio del derecho de reunión.

3.1.7. Libertad de Tránsito

Indudablemente para poder ejercer a plenitud las libertades de reunión, asociación y sindicales es presupuesto indispensable la libertad de tránsito reconocida en el Art. 5 Cn. Ello implica que cada persona puede para adoptar actitudes de reposo o de movimiento. Según este derecho, cada quien es libre de permanecer en un lugar o de desplazarse a otro y ello incluye, en lo pertinente a los derechos laborales, el derecho a moverse para desarrollar cualquier actividad que implique reunirse, asociarse o ejercer la libertad sindical en todas sus esferas.

3.2. Derechos Sociales

De acuerdo a la clasificación constitucional de los derechos sociales, y lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, estos son inherentes a todo ser humano en función de su participación en la sociedad⁷⁸ y no deben confundirse con los derechos de carácter colectivo de los trabajadores, recogidos en el Código de Trabajo.

Dicho lo anterior, cabe aclarar que existe una gama de derechos sociales que merecen atención, sin embargo, a continuación se recogen los que directamente se relacionan con los derechos laborales.

3.2.1. Derecho al salario

El salario es la retribución o pago que el trabajador y la trabajadora reciben por

⁷⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas, Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, Artículo 25.

su trabajo, por la prestación de servicios manuales o intelectuales, es decir, es la totalidad de la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo,⁷⁹ Además, como parte del salario se incluyen otros elementos tales como el pago del séptimo día, día de asueto, horas extra, etc.⁸⁰ En el sistema jurídico salvadoreño, el derecho a devengar un salario mínimo se encuentra reconocido en la Constitución de la República, en el Art. 38 ordinal 2º, lo que le otorga un estatus de derecho constitucional. Además, en esta misma disposición se establecen las directrices que deben seguirse para determinarlo.

Dentro de la normativa secundaria, el Código de Trabajo regula lo pertinente para la fijación del salario mínimo y desarrolla los principios constitucionales. Destacan entre ellos, el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural (Art. 144); y la consideración que para fijar el referido salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares (Art. 145).

El salario y las prestaciones sociales,⁸¹ en la cuantía que determina la Ley, son

⁷⁹ Vid. Guillermo Cabanellas De Torres, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Contrato de Trabajo, (Volumen I, 3ª ed., Editorial Heliasta Buenos Aires, Argentina), 239.

⁸⁰ Código de Trabajo de El Salvador *Ibíd.* Artículo. 119

⁸¹ Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo. Referencia 204-2009 y 1113-2008 El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2011 y 2010, respectivamente), toda labor, trabajo o servicio remunerado surgen dos obligaciones principales: la prestación de un servicio y su retribución. Esta última está constituida principalmente por: (i) el salario, siendo este el pago que efectúa el empleador por los servicios que recibe o que hubiera recibido de un trabajador desde el instante en que se encuentra a su disposición; (ii) las prestaciones sociales, las cuales son beneficios legales que el patrono debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral, y (iii) las prestaciones laborales, las cuales son los beneficios complementarios al salario que se otorgan a los trabajadores, siendo principalmente de

inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias, las cuales protegen a la familia o a miembros de ésta. También puede retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos, detallado en el Art. 38 ordinal 3º Cn.

En ese sentido, el salario y las demás prestaciones sociales deben pagarse en moneda de curso legal y constituyen un crédito privilegiado en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono, Art. 38 Ord. 4º Cn.). De igual forma y para los efectos salariales, rige el principio de la igualdad de retribución, que establece que “a igual trabajo, igual remuneración”, plasmado en el Artículo 38 ordinal, 1º Cn., así como en el Artículo 123 CT.

Por otra parte, el Art. 126 CT., establece las principales formas para estipular los salarios, las cuales son:

- Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;
- Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra y trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;
- Por sistema mixto: Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;
- Por tarea: cuando el trabajador o trabajadora se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo

carácter económico y derivadas de la relación laboral. En tal sentido, todo empleado tiene derecho a una retribución (art. 38 Cn.) –al salario y a las prestaciones a que hubiera lugar– por la realización de un determinado trabajo o servicio.

convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

- Por comisión: Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último;

- A destajo, por ajuste o a precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios. Además, debemos considerar que el salario debe ser pagado de manera íntegra, oportuna y personal (Art. 127 CT). Es necesario acotar que el salario mínimo no puede ser embargado, salvo que se trate del pago de cuotas alimenticias.

El Código Procesal Civil y Mercantil, en su Art. 622, establece la inembargabilidad del salario en cuanto no exceda de dos salarios mínimos.

El citado artículo literalmente dice:

*“Art. 622.- También es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, en cuanto no exceda de dos salarios mínimos, urbanos, más altos vigentes”.*⁸²

Adicionalmente, es importante mencionar los Arts. 254 y 264 del Código de Familia (CF) que establecen lo siguiente:

⁸² Vid. Sala de lo Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 34-2011/55-2011 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2015). *“La cuantía de las declaraciones legislativas de inembargabilidad, si bien corresponde determinarlas libremente al legislador, pero ello dentro de los límites cuantitativos que resulten imprescindibles para asegurar el mínimo económico vital de sus beneficiarios, deben observar también otros preceptos constitucionales, tales como el principio de igualdad y ello aplica para los salarios y las pensiones”.*

“Art. 254.- Los alimentos se fijarán por cada hijo, sin perjuicio de las personas establecidas en el Art. 251 del presente Código, en proporción a la capacidad económica de quien esté obligado a darlos y a la necesidad de quien los pide. Se tendrá en cuenta la condición personal de ambos y las obligaciones familiares del alimentante”.

“Art. 264.- Las pensiones alimenticias gozarán de preferencia en su totalidad y cuando afecten sueldos, salarios, pensiones, indemnizaciones u otro tipo de emolumentos o prestaciones de empleados o trabajadores públicos o privados, se harán efectivas por el sistema de retención, sin tomar en cuenta las restricciones que sobre embargabilidad establezcan otras leyes. La retención ordenada deberá acatarse inmediatamente por la persona encargada de hacer los pagos y, de no cumplirla, será solidariamente responsable con el obligado al pago de las cuotas alimenticias no retenidas, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que incurriere por su desobediencia.

El envío de las referidas retenciones deberá hacerse por la persona encargada, dentro de los tres días hábiles siguientes del pago del salario respectivo.

Las cuotas alimenticias son materia de orden público”.

3.2.2. Jornada de Trabajo

En este país, la jornada de trabajo ordinaria diurna en labores no peligrosas es de 44 horas semanales y de 39 la de jornada nocturna;⁸³ y cuando fuere

⁸³ *Convenio Internacional del Trabajo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria),*

jornada de labores en condiciones peligrosas o insalubres, la jornada ordinaria no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas a la semana, si fuere diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna; según lo regulado en los Artículos 161 y 162 CT.

El Código de Trabajo permite al empleador fijar el horario de trabajo (Art.165) siempre y cuando no exceda de 8 horas diarias en el trabajo diurno y 7 en el nocturno.

Por su parte, las horas extras deben realizarse siguiendo los siguientes parámetros: no deben ser obligatorias, no deben ser permanentes ni sistemáticas, se puede trabajar una hora extra diaria para descansar dos días a la semana, la hora extra se pagará con un recargo del 100% del salario básico por hora si se trata de una jornada diurna y si es nocturna este monto se incrementará en un 25% (Arts. 168 y 169 CT).

Asimismo, entre la terminación de una jornada (ordinaria o con adición de tiempo extraordinario) y el inicio de las siguientes deberá mediar un lapso no menos de ocho horas y el Art. 13 CT prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

3.2.3. Educación profesional y mejora continua

Este derecho se refiere a la posibilidad de ser capacitado y que ello permita mejorar la calidad del trabajo y potenciar las habilidades e intereses de los

(Organización Internacional del Trabajo, No. 1,1919), El tiempo de trabajo fue y es la esencia de las preocupaciones principales de la OIT, quien ha adoptado normas internacionales con respecto a una variedad de temas relacionados con el tiempo de trabajo, que incluyen normas que no solamente establezcan límites en las horas de trabajo, sino que también provean un mínimo de periodo de descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, protección para los trabajadores nocturnos e igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial.

trabajadores y trabajadoras. Este derecho se establece en el Artículo 40 de la Constitución de la República donde ordena la creación de un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos, este instituto se denomina en la actualidad como el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), este se creó con la Ley de Formación Profesional emitida mediante el Decreto N° 554 del 2 de junio de 1993, publicado en el Diario Oficial No. 143, Tomo No. 320, del 29 de julio de 1993.

Adicionalmente, el derecho a recibir educación profesional y técnica se encuentra estipulado en el Art. 4 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador,⁸⁴ en el Art. 1 numeral 3 del Convenio 111 de la O.I.T, en el Art. 1.2 literal “c”, del Convenio 122,⁸⁵ y en el Art. 1 del Convenio 142 de la misma Organización.⁸⁶

La promoción de este derecho permitirá la posibilidad de ascenso puesto de trabajo de acuerdo al tiempo de laborar, su competencia y habilidades, derecho plasmado en el Protocolo de San Salvador, en su Art. 7 literal C, que establece:

“Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

⁸⁴ Carta de Garantías Sociales, o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, adoptada en IX Conferencia Internacional de los Estados Americanos, Aprobada en Río de Janeiro, (Brasil, en 1947), fue adoptada un año antes a la propia constitución de la Organización de Estados Americanos y a la adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos. Este instrumento internacional no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también contribuyó en los esfuerzos que se venía implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo, por regular internacionalmente los derechos laborales.

⁸⁵ Convenio 122 Relativo a la Política del Empleo de la OIT, Ratificado por El Salvador, (Asamblea Legislativa, 1994), entro en vigor: 15 julio 1966 y fue adoptado en Ginebra, 48ª reunión CIT el 09 julio 1964.

⁸⁶ Convenio 142 Sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos de la OIT, Ratificado por El Salvador (Asamblea Legislativa 1994), entro en vigor: 19 julio 1977 adoptado en Ginebra, 60ª reunión CIT de fecha 23 junio 1975.

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio”.

3.2.4. Descanso

Significa tener y disfrutar de tiempo libre fuera del horario de trabajo, de igual forma dentro del lugar de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a los descansos necesarios durante la jornada laboral (recesos y hora de comida). De igual forma, tienen derecho a que se le remunere un día de descanso semanal, vacaciones anuales y días de asueto. Derechos estipulados en los Art. 38, ordinales 7°, 8° y 9° de la Constitución de la República, así como en el Arts. 163, 166, 171, 177 y 190 del Código de Trabajo. También encontramos este derecho en el Art. 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en los Artículos 13 al 15 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador y en el Art. 7, literal h), del Protocolo de San Salvador.

3.2.5. La indemnización

Cuando un/a trabajador/a es despedido/a, tiene derecho al pago de una indemnización; ésta procede como seguro de desocupación o el pago por cesantía. De esta manera, la Constitución, en su Art. 38 ordinal 11°, estableció

la obligación patronal de pagar una indemnización⁸⁷ a los trabajadores/as conforme a la ley, cuando sin causa justificada se les despida. De idéntica forma, procede indemnizarlos cuando se trate de una terminación de contrato con responsabilidad para el patrono.

El despido de hecho, sin causa justificada o despido injusto es el que realiza el patrono o empleador cuando no existe una causa legal que lo justifique o cuando existiendo dicha causa, no la haya probado previamente en juicio.

El despido de hecho también se presume cuando al trabajador no se le permita el ingreso al centro de trabajo, dentro del horario correspondiente (Art. 55 inciso 3 CT). Por otra parte, el Art. 56 CT., equipara al despido indirecto como despido directo cuando se establece:

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

El despido de hecho o injusto ocurre cuando a un trabajador se le da por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono o sus representantes patronales, sin causa justificada (Art. 55 CT). En este caso, surge para la

⁸⁷ *Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas, Establecimientos Comerciales e Industriales*, (El Salvador: Consejo de Gobierno Revolucionario 1949), en ella se establecían ya, normas que regulaban la suspensión del Contrato Individual de Trabajo, la indemnización por despido injusto y el reinstalo del trabajador.

persona trabajadora el derecho de exigir judicialmente una indemnización que en ningún caso podrá ser inferior al salario básico de quince días. (Arts. 58 y 59 CT).

De acuerdo a la Constitución, también se considerará que ha ocurrido un despido injusto, cuando el patrono se negare a pagar al trabajador la prestación que corresponde en caso de renuncia (Art.38 ord. 12° inc. 2 Cn.). En El Salvador, la indemnización será “equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días (Art. 58 CT). Asimismo, establece un límite superior para efectos de la indemnización, se considera que “ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente”.

3.2.6. El aguinaldo

El aguinaldo es el derecho de recibir un monto estipulado legalmente por cada año trabajado, el cual deberá ser pagado entre el día 12 y 20 del mes de diciembre de cada año. A nivel constitucional, se establece que los “patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo” (Art. 38 ordinal 5° Cn.) y delega a la ley la forma de su cálculo. Sin embargo se hablara de este derecho social de forma más extensa en el siguiente capítulo.

3.2.7. Las Vacaciones

“Después de un año continuo de labores en la misma empresa, la persona trabajadora tiene derecho a un período de descanso remunerado, para reponer sus energías.” Las vacaciones anuales para los/as trabajadores/as se encuentran reconocidas, a nivel constitucional, en el Art. 38 ordinal 9° Cn. Esta

remuneración deberá pagarse inmediatamente antes que el trabajador comience a gozarlas (Art. 185 CT) y se prohíbe compensarlas en dinero o especie (Art. 188 CT). Al respecto de este derecho se hablara más extensamente en el siguiente capítulo.⁸⁸

3.2.8. Derecho a la libertad sindical

El derecho de asociación establecido en el Art. 7 Cn.⁸⁹ tiene su origen primario en el derecho a la libertad de manera general, del que es uno de sus componentes. Para poder gozar plenamente del derecho a la libertad, es necesario que las personas puedan asociarse y reunirse libremente para compartir e integrarse en intereses comunes. Sin embargo, pese a que la libertad de asociación y reunión aparecen ligadas en el mismo artículo constitucional, es válido diferenciarlas, pues ambas se refieren a entidades jurídicas diferentes, aunque relacionadas.

El derecho de asociarse puede considerarse como la potestad de los individuos para unirse y asociarse con el propósito de crear una persona jurídica propia y diferente a la de los asociados. Asimismo, la Sala de lo Constitucional ha entendido que el derecho de asociación es la libertad de los habitantes para constituir y participar en agrupaciones permanentes, cuya finalidad es la consecución de fines específicos y lícitos comunes a quienes las integran.⁹⁰ Lo que se puede observar es que este derecho no es absoluto,

⁸⁸ Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Centroamérica, (Editorial ASEPROLA, Costa Rica, 2005,) 19.

⁸⁹ Constitución de la República de El Salvador, Ibíd. Artículo 7.- Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación. Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial.

⁹⁰ Sala Contencioso Administrativo, Sentencia, Referencia 132-S-2001, (El Salvador: Corte

dado que la propia Constitución impone las limitantes lógicas, tales como que el fin de la asociación debe ser lícito y que no están permitidas las asociaciones armadas.

Este derecho es la base primaria para la creación de las personas jurídicas de interés particular, como lo son los sindicatos, fundaciones sin fines de lucro, sociedades mercantiles, iglesias, partidos políticos, etc. El derecho de asociarse implica no sólo la facultad que tienen los individuos para formar asociaciones, sino que también le garantiza a las asociaciones formadas el derecho de operar en libertad y sin interferencia.

En materia estrictamente laboral, el derecho a la libertad de asociación tiene una manifestación muy particular a través del Derecho a la Libertad Sindical,⁹¹ reconocido también de manera específica en la Constitución en el Art. 47 incisos primero, cuarto y sexto, este establece que:

“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.

Suprema de Justicia, 2001)

⁹¹ Cfr. Humberto Villasmil Prieto, Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano, (3ª ed. Edit. Publicaciones UCAB, Caracas, 2007), 84. expresa que La libertad sindical, como tal derecho, es universal; inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho -la autonomía colectiva- lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de auto-normarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. Las normas especiales para la Constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.”

Al respecto, la libertad de asociación en materia sindical debe entenderse como “la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad”.⁹²

Esta libertad sindical reconocida en el Art. 47 Cn. comprende además la

⁹² Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia Caso Serie C N° 61, 72, 104, Baena Ricardo y otros contra el Estado de Panamá, 2001, párrafo 156.

potestad para que los sindicatos también puedan formar Federaciones y Confederaciones, y éstas a su vez, afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores/as. El derecho a la sindicalización se trata “por un lado, de un derecho individual el derecho de asociarse libremente- y por otro lado, de un derecho colectivo, porque para que sea efectivo debe ejercerlo en grupo, es decir con un conjunto de trabajadores y trabajadoras”.⁹³

Del mismo modo, es necesario acotar que existe diferencia entre la libertad de asociación y la libertad sindical. Dentro del producto del ejercicio de la libertad de asociación, todo ente o asociación legalmente constituida se encuentra sujeta a un régimen jurídico particular, un status que para la asociación deriva del reconocimiento de cierta capacidad jurídica, conferido mediante el otorgamiento formal de personalidad cuando cumple con los requisitos legales correspondientes- por la autoridad competente.

En el concepto de asociación pueden incluirse diferentes formas asociativas, entre ellas encontramos las asociaciones de naturaleza socio económico, cuyo objetivo es lograr el mejoramiento de la condición: económica y social de sus miembros, como es el caso de los sindicatos.⁹⁴ Ahora bien, el derecho de libertad sindical constituye una manifestación más del derecho de libertad en general y del derecho de asociación en particular, vinculado a su vez con la libertad de trabajo y de industria.

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y patronos a formar asociaciones con objetivos no lucrativos, y tiene como fundamento la

⁹³ Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), *Ibíd.*19.

⁹⁴ Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia, Referencia 132-S-2001, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2004), Considerando B. Fundamentos de Derecho. Numeral 3. El derecho de asociación y la libertad sindical, párrafo 6.3.

concreción de los derechos de igualdad jurídica en las relaciones sociales y de libertad económica.⁹⁵ De acuerdo al sistema jurídico salvadoreño vigente, decir sindicato no equivale a decir simplemente asociación profesional de trabajadores, ya que ésta es el género y el sindicato una especie de ella. En una asociación profesional cabe entender la existencia de sindicatos, federaciones y confederaciones de sindicatos, cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus agremiados.

Además, la libertad sindical⁹⁶ implica que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva, es decir, tienen la posibilidad de pactar acuerdos o consensos con su empleador o grupo de empleadores, ello les permite la ventaja de asegurarse salarios y condiciones laborales adecuadas, lograr bonificaciones, incluso compensaciones y canastas básicas.

Otro aspecto que debe tenerse como parte de la libertad sindical es el fuero sindical, que además de lo establecido en el Art. 47 Cn. ya relacionado, se desarrolla con mayor detenimiento en el Art. 248 CT., según el cual se establece que los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con

⁹⁵ *Ídem.*

⁹⁶ Alberto Odero y Horacio Guido, Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos, (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995). El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural más esencial, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, están llamadas a ejercer las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia Organización, a la vez que en los distintos Estados Miembros. Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social.

personalidad jurídica o en vías de obtenerla, no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato. Esta garantía se reconoce y conserva hasta después de un año de haber cesado en el cargo.

Por otra parte, el Código Penal tipifica como delito el atentar contra la libertad sindical, tal como lo establece el Art. 247 bajo el epígrafe de “Coacción al Ejercicio de la Libertad Sindical o del Derecho de Huelga”, cuya finalidad es proteger el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga, sancionando con prisión de uno a tres años, a quien coaccionare, limitare o impidiere a otra persona el ejercicio de tales prerrogativas.

La huelga “*es la suspensión colectiva del trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada,*”⁹⁷ doctrinariamente la huelga es el derecho que tiene toda persona trabajadora de abandonar temporalmente su trabajo para obtener mejoras laborales que el empleador se ha negado a darle. Ese abandono debe ser pacífico no puede ser arbitrario, y haber sido acordado por las y los trabajadores en una Asamblea.”

3.2.9. Derecho a la seguridad social

Se entiende la seguridad social como “la rama de las ciencias sociales, que está integrada por el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo,⁹⁸ por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado para hacer

⁹⁷ Código de Trabajo El Salvador. *Ibíd.* Artículos 527, 528 y Ss.

⁹⁸ Ricardo Ponce, citado por Glenda Alicia Vaquerano, et. al. , Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social ISSS y AFP, (*Editorial. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, El Salvador, 2007*), 22.

frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia.

El Art. 50 Cn. establece que la Seguridad Social “constituye un servicio público de carácter obligatorio”. Según este precepto, el servicio será prestado por una o varias instituciones que deberán coordinarse entre sí para asegurar una buena política de protección social.

También se dispone en la referida norma, que al pago de la Seguridad Social contribuirán los patronos, trabajadores y el Estado, en la forma y cuantía que determinará la ley; el Estado y los patronos quedarán excluidos de cumplir con aquellas obligaciones a favor de los trabajadores, en la medida en que éstas “sean cubiertas por el Seguro Social”. En todo caso, debe decirse que los trabajadores/as tienen derecho a la seguridad social, que básicamente comprende –entre otros— los siguientes aspectos: educación, empleo, salud, subsidios, vivienda, pensiones, bienestar y seguridad e higiene laboral.

3.2.10. Salud y Pensiones

Los empleados que se encuentran dentro del régimen de seguridad social tienen a disposición ISSS, institución encargada de las prestaciones relacionadas con las necesidades de riesgos por enfermedad o accidente común, accidente de trabajo o enfermedad profesional de los trabajadores, maternidad y también se encarga de las pensiones por riesgos profesionales (Art. 1 Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional del ISSS y Art. 221 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones –Ley SAP).

Las contribuciones provienen del patrono y del trabajador o trabajadora, siendo el Seguro Social un administrador de los referidos fondos. Dentro de los

servicios de salud que el ISSS debe brindar y que tienen derecho los usuarios a recibir son: servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia⁹⁹. También tienen derecho a recibir pensiones por invalidez o muerte provenientes de riesgos profesionales.

Por otra parte, según la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones de El Salvador (Ley SAP) los riesgos de invalidez común, vejez y muerte tienen una regulación separada del sistema del ISSS (Art. 1 Ley SAP).

Este sistema comprende a los trabajadores o las trabajadoras del sector privado y público. La afiliación al sistema de pensiones es obligatoria e irrevocable (Art. 2 literal i) de la Ley SAP). De esta manera las cotizaciones al sistema de pensiones terminarán cuando:

- a. Cuando el afiliado se pensione por vejez de conformidad a lo establecido en los artículos 104, 200 y 202 de la Ley SAP,¹⁰⁰ o reciba el beneficio de su elección, de acuerdo a lo establecido en los Arts. 126, 126-A y 126-B de la presente Ley;
- b. Cuando el afiliado sea declarado inválido total mediante segundo dictamen.

El cese de la obligatoriedad de cotizar operará sin perjuicio de las cotizaciones voluntarias que los afiliados o sus empleadores decidan efectuar en sus cuentas de ahorro voluntario.¹⁰¹

⁹⁹ Ley del Seguro Social, (El Salvador: Asamblea Legislativa 1953), Artículo 48.

¹⁰⁰ Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, (El Salvador: Asamblea Legislativa 1996), Artículo 104, literal c): las edades legalmente establecidas para poder pensionarse son de 60 años los hombres y de 55 años las mujeres. Esta edad, será revisada cada cinco años, pues la misma puede cambiar de acuerdo a la expectativa de vida, para el Comité Actuarial deberá revisar las variaciones en expectativa de vida estimadas por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

¹⁰¹ *Ibidem*, Artículo 13 literal a), e inciso último.

Según el Art. 13 de la Ley SAP, las cotizaciones se realizan mensualmente y provienen del patrono y de los empleados y empleadas. El Art. 16 establece que la tasa de cotización será del quince por ciento del ingreso base de cotización.

La cotización que ingresa al Sistema de Ahorro para Pensiones se distribuye de la manera siguiente: un mínimo del once punto uno por ciento (11.1%) del ingreso base de cotización, se destinará a la cuenta individual de ahorro para pensiones del afiliado, de este, siete punto veinticinco por ciento (7.25%) del ingreso base de cotización será aportado por el trabajador y un mínimo del tres punto ochenta y cinco por ciento (3.85%) por el empleador; y hasta el uno punto nueve por ciento (1.9%) del ingreso base de cotización, se destinará al pago del contrato del seguro de invalidez y sobrevivencia y al pago de la comisión de la Institución Administradora por la administración de las cuentas individuales de ahorro para pensiones. Este porcentaje será a cargo del empleador y si la comisión fuere inferior al mismo, la diferencia será destinada a la cuenta individual de ahorro para pensiones del afiliado; y, dos por ciento (2.0%) del ingreso base de cotización, como aporte para los beneficios de longevidad del afiliado, el cual se destinará a la Cuenta de Garantía Solidaria este porcentaje será de cargo del empleador.

Debe mencionarse que el Art. 245 Código Penal, tipifica la retención de cuotas laborales (ISSS y AFP) como delito, sancionando dichas acciones delictuales con prisión de dos a cuatro años.¹⁰² También la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización,¹⁰³ señala que las empresas interesadas

¹⁰² Código Penal de El Salvador Ibíd., El artículo citado fue reformado, por D.L. N° 131, del 18 de septiembre del 2003, publicado en el D.O. N° 11, Tomo 362, 19 de enero del 2003, antes de la reforma sólo contemplaba multas.

¹⁰³ Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1998) Art. 3, párrafo 8. Reforma D.L. No 130 del 18 de septiembre

en exportar desde estos recintos deben presentar a la autoridad aduanera las respectivas solvencias de pago al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y a la Administradora de Fondo para Pensiones, correspondientes a las cotizaciones de los 30 días anteriores a aquel en el que se lleve a cabo la exportación.

Como puede observarse, el marco regulador de estos temas es bastante claro y suficiente, pero el problema no radica en ello, sino en el efectivo cumplimiento de lo normado y en la imposición de las sanciones previstas para quienes no respetan los preceptos legales ya referidos.

3.2.11. Seguridad e Higiene Ocupacional

Es oportuno establecer que la Seguridad e Higiene Ocupacional implica un “conjunto de condiciones físicas y psíquicas que se dan en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada”.¹⁰⁴ El origen de este componente de la seguridad social lo encontramos en el Art. 44 Cn., que como norma programática establece que la ley regulará lo pertinente a las condiciones que deben reunir los locales de trabajo, talleres, fábricas, etc., para tener un ambiente laboral sano que no ocasione efectos dañinos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

En el fondo, de lo que se trata es de preservar la vida, integridad física y salud de las y los trabajadores y se pretende efectuar una adecuación o

del 2003, publicado en el D.O. No. 15, Tomo 362, del 23 de enero del 2004.

¹⁰⁴ Cfr. Consejo Superior Universitario Centroamericano, Cuaderno de Salud Ocupacional para trabajadores centroamericanos, (El Salvador), 12.

especificación de estos derechos individuales pero en el ámbito laboral. En esa línea, la Dirección General de Previsión Social, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente que dirige, coordina, supervisa y opera la función de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medio de trabajo, entre otras funciones.

La seguridad e higiene ocupacional¹⁰⁵ se encuentra íntimamente influenciada por tres grupos de condiciones: Ambientales de trabajo, de tiempo y sociales. Las primeras, se refieren al ambiente físico que rodea al empleado/a mientras desempeña su cargo, siendo los elementos más importantes en este aspecto: la iluminación, las condiciones atmosféricas (temperatura) y el ruido. También se pueden incluir otros agentes contaminantes, ya sean éstos químicos o biológicos o situaciones de riesgo para las personas, debido a la peligrosidad de la ocupación o tareas a desempeñar. Las condiciones de tiempo, tienen que ver con la duración de la jornada laboral, tiempo extraordinario de trabajo y períodos de descanso.

Los sistemas de turnos, las horas extra, semanas de trabajo intensivas, son factores contextuales significativos que influyen en el rendimiento y la salud de los trabajadores/as. Finalmente, las condiciones sociales son aquellas que tienen que ver con el ambiente de trabajo o clima laboral. Un entorno muy hostil para el trabajador/a puede menoscabar su integridad tanto en el plano físico como psíquico y por ello debe protegerse este aspecto.

¹⁰⁵ *Cfr.* Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), en esta se prescribe que el sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de trabajo, empleo, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo, bienestar y previsión social, etc. se establece como una función específica del Ministerio de Trabajo el de administrar los procedimientos de inspección del trabajo, esa potestad es desarrollada por medio del departamento de Inspección de Industria y Comercio, Inspección Agropecuaria, y tiene por objeto: velar por el cumplimiento de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, velar por la seguridad en el centro de trabajo.

Si un empleado o empleada sufre algún padecimiento, originado en una actividad laboral, hay que atenerse a lo consagrado en el Art. 43 Cn. que obliga a los patronos a indemnizar y prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra un accidente de trabajo o de cualquier enfermedad profesional.

En El Salvador, la atención médica a los trabajadores y trabajadoras por causa de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, cesantía involuntaria, así como enfermedades y accidentes comunes –es decir, que no tienen que ver con el ámbito de trabajo– es proporcionada por el ISSS., así lo dispone el Art. 2 de la Ley del Seguro Social. De esta manera, la legislación establece una serie de obligaciones para empleadores/as y personas trabajadoras, que deben ser acatadas para proteger su vida, salud y la integridad corporal:

Empleadores/as:

1. Tomar medidas de seguridad e higiene para operaciones de trabajo.
2. Tomar medidas de seguridad e higiene para suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.
3. Tomar medidas de seguridad e higiene en las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales.
4. Colocar y mantener resguardos que aislen y prevengan de los peligros provenientes de las máquinas.

Trabajadores/as:

1. Cumplir con las normas sobre seguridad e higiene.
2. Cumplir con las recomendaciones técnicas.
3. Cumplir con todo tipo de instrucción que proteja su vida.
4. Prestar su colaboración a los comités de seguridad.

Todo lo antes descrito se encuentra regulado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, emitida en enero 2010. El Art. 1 establece el objetivo de la ley, el cual literalmente reza:

“Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular”.

A partir de la vigencia de la mencionada Ley,¹⁰⁶ las actividades en las empresas dan un giro sustancial en la búsqueda de mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional para los trabajadores.

Finalmente, es oportuno aclarar que a los trabajadores que no cotizan al ISSS ni a las AFP, se les aplica lo regulado en el Libro III del Código de Trabajo referido a la Previsión y Seguridad Social.

¹⁰⁶ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta Para La Mejora Continua, (Francia, 2011). Existe una disciplina que se denomina La seguridad y la salud en el trabajo (SST) y trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, y tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, es decir que en este contexto, de dicha disciplina la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos.

CAPITULO IV

LA RENUNCIA VOLUNTARIA Y SU REGULACIÓN EN EL SALVADOR

En este capítulo, se plasma lo investigado, sobre la regulación constitucional de la Renuncia Voluntaria, que elemento comprenden dicho derecho, cuales son los requisitos que deben tener tanto empleados y patronos para cumplir con la normativa, ello con el fin de comprender, la intervención estatal en los está prerrogativa que compensa la fidelidad del trabajador así como la estabilidad laboral del mismo ello en cuanto la cantidad de dinero que podrá percibir cuando renuncie a su empleo.

Habiendo establecido las diferentes regulaciones de los países que prescriben derechos a los trabajadores en cuanto a la Renuncia Voluntaria es necesario hacer un paneo sobre la situación de El Salvador, primero es necesario aclarar ¿qué debe entenderse por Indemnización por Renuncia Voluntaria? para ello se partirá del concepto de Indemnización Universal, entendiéndose 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”¹⁰⁷.

En virtud de lo anterior, 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

¹⁰⁷ Guillermo Cabanellas De Torres, *Ibíd.* 278.

la Constitución de la República y que recientemente ha sido desarrollado en una Ley secundaria.¹⁰⁸

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.

Fue así que se creó el ordinal 12 del artículo 38 de la Constitución, el cual establece: “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.”¹⁰⁹

Algunos eran de la idea que éste derecho debía regularse en el Código de Trabajo de El Salvador, mediante una reforma y no en una ley especial; sin

¹⁰⁸ Vid. Cámara Primera de lo Laboral, Apelación, Referencia INC-APEL-89-2018 27/04/2018. (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018). “*La renuncia consiste en un acto jurídico unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al empleador. No requiere la conformidad o el consentimiento de éste, la comunicación queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral, salvo que esté destinada a efectivizarse en una fecha futura y cierta*”.

¹⁰⁹ Por la ausencia de esta ley secundaria, muchos hombres y mujeres que han prestado servicios con eficiencia, honradez y entrega a una empresa o institución, y que por la circunstancia que sea han tenido que renunciar, no han recibido una justa indemnización que les permita enfrentar de mejor forma su cesantía. En gran medida, por esta falta de responsabilidad jurídica —en este caso, en el ámbito laboral— es que existe un alto nivel de desconfianza en las leyes. Vid. Carlos Ayala Ramírez, “*Noticias UCA*”. Universidad Centro Americana José Simeón Cañas, (2013).

embargo la Constitución hace referencia a que "...La ley determinará las condiciones...", por lo que se entiende que era más conveniente la creación de una ley especial y no una reforma al Código de Trabajo, porque existen muchas situaciones jurídicas que engloban a éste derecho que deben ser tratadas independientemente de otros derechos laborales, es decir que debían ser tratadas a profundidad y con una reforma al Código de Trabajo no se hubiese podido lograr lo anterior; además, se debe decir que lo expresado en la Constitución de la República de El Salvador, no desarrolla ampliamente las condiciones o limitantes de este derecho, por lo que necesariamente deben apoyarse en normas legislativas ordinarias en todo caso éstas ya sean expedidas o reformadas deben ser tales a la mayor brevedad, puesto que si son dictadas a gran distancia del tiempo de su formulación, las condiciones socio-políticas suelen ser diferentes a las que existían al momento en que la Constitución fue creada.

Debe acotarse que el Art. 38 Ord. 12 Cn. fue debate de reforma, entre las fracciones políticas de aquel entonces (ARENA, PDC, PCN, PAISA y AD), siendo así que el primero de septiembre de 1983, se tuvo en vilo tal proyecto sin embargo este 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 Art. 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.

Debe considerarse que la regulación especial de este derecho, no fue posible hasta que se interpuso una demanda de inconstitucionalidad por omisión, ante la Sala de lo Constitucional, la cual mediante Sentencia con referencia 53-

2005/55-2005, emitida a las doce horas con treinta minutos del día uno de febrero del dos mil trece, consideró que los poderes públicos no pueden postergar indefinidamente sus obligaciones de protección y garantías de un derecho, y que tal poder debe ejercerse para crear las condiciones fácticas y jurídicas que permitan la optimización de la dimensión subjetiva de tales derechos.

En tal sentido, la Sala de lo Constitucional expresó que al legislador le corresponde un papel relevante en cuanto la disciplina normativa de los derechos fundamentales, para concretar las facultades atribuidas regular y limitar su ejercicio; por lo que en concordancia con ello por lo que es necesario hacer un estudio de los elementos de la Ley de Renuncia Voluntaria.

4.2. Elementos que comprende la 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.¹¹⁰ 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.

4.2.1. La obligación del patrono de pagar una prestación económica

En efecto, el derecho objeto de ésta investigación obliga al empleador del

¹¹⁰ Vid. Cámara Primera de lo Laboral, Apelación, Referencia INC-APEL-237-2018 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018). “*la prueba idónea, pertinente, útil y conducente para establecer la intención de renuncia, es el preaviso y la renuncia, en caso de la negativa por parte del empleador de recibirla, es la certificación que expida el Ministerio de Trabajo de las diligencias que ha iniciado el trabajador a efecto de que se le notifique a su patrono la intención de renunciar*”.

trabajador que renuncie, a otorgarle una prestación económica, siempre y cuando éste lo haga cumpliendo con los requisitos mínimos para su obtención.

En ese sentido resulta indispensable decir, que la relación laboral existente entre empleador y trabajador, se da en subordinación permanente del trabajador hacia el patrono, entendiéndose a la subordinación como un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes y la correlativa obligación del empleado a obedecerlas;¹¹¹ por lo tanto de esa relación desigual surgirán deberes y obligaciones para el patrono que deberán ser impuestos por la Ley, a fin de equilibrar los derechos del más desprotegido, garantizándolos y regulando el proceso para su obtención.

Finalmente se puede decir que esta prestación debe hacerse efectiva en dinero y no en especie, lo anterior por varias razones, entre ellas las legales, establecidas en el Código de Trabajo, ya que el salario se debe pagar en moneda de curso legal, además el cálculo se realizará según el salario que reciba el trabajador y visto que esta prestación tiene un carácter de previsión social, lo que exige un pago en una especie cierta, como lo es el dinero.

4.2.2. La permanencia del trabajador

El requisito de la permanencia es un elemento básico para el trabajador que pretende hacer efectivo el derecho a la prestación económica que constitucionalmente le corresponde,¹¹² entendiéndose como trabajadores

¹¹¹ Sentencia de la Cámara de Trabajo del Rosario, citada por Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen I (Editorial Omeba, Buenos Aires, 1963), 243

¹¹² *Vid.* Cámara Primera de lo Laboral, Apelación, Referencia INC-APEL-254-2019 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2019). A este respecto, ya se ha señalado jurisprudencialmente que el tiempo de servicio Mínimo es un “*requisito esencial y determinante para acceder a la pretensión derivada de la renuncia voluntaria*”.

permanentes, aquellos cuyo vínculo laboral está constituido por un contrato indefinido. Por otro lado, el requisito de permanencia se debe entender que se cumple cuando exista aquel trabajo permanente realizado por un trabajador, con un mismo patrono y por un período de tiempo mínimo para poder acceder a la prestación; en el punto de un mismo patrono debe acotarse que el Art. 6 del Código de Trabajo regula 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 (...)”.

Siendo el caso que al hablar de permanencia puede dar paso a otras interpretaciones, por ello es necesario definir qué se debe entender por permanencia, precisamente porque podría llegar a confundirse con el concepto de la estabilidad laboral; en ese sentido se vuelve indispensable definir qué se entiende por estabilidad laboral; es así que se dice que es el derecho del trabajador a la conservación de su empleo hasta que él mismo decida ponerle fin o se configure algún motivo justificado de extinción, o dicho de otro modo, “es el derecho de aquél a no ser despedido arbitrariamente.”¹¹³

Ahora bien, respecto de la permanencia se quiere plantear, que ésta obedece a una situación elemental de este tipo de prestaciones, en las cuales debe existir una base plena para que el trabajador muestre signos de permanencia en su lugar de trabajo, porque se establece un período de tiempo prudencial para acreditar mínimamente la permanencia del trabajador que renuncia, de no ser así muchos trabajadores podrían laborar unos meses y luego renunciar voluntariamente, lo cual provocaría una gran carga para el empleador; por lo que se establecen márgenes mínimos de tiempo de permanencia; situación

¹¹³ Héctor Guisado, Estabilidad en el Empleo Privado en El Derecho Laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nación: Casos Típicos, Vázquez Vialard- Fera Coordinadores, (Buenos Aires, Editorial La Ley, 2003), 91.

que resulta favorable al interés del empleador en cierta forma, tomando en cuenta que el tiempo mínimo que se establezca deja fuera del alcance la posibilidad de acceder a la prestación a los trabajadores que renuncien previo al tiempo mínimo de servicio y que por lo tanto, no podrán cobrar dicha prestación. Sin embargo, es una cuestión que debe fijarse tomado en cuenta necesidades reales del país y del derecho comparado.

4.2.3. La fijación de la prestación económica

En tanto que al considerar la renuncia Voluntaria dentro de la línea de la teoría de la Previsión y Asistencia Social, es dable que se establezca ante este derecho una fijación en cuanto al monto que se le entregará al trabajador por cada año de servicio laborado. Y ante ello se deben considerar varios factores, entre estos esta la estrecha relación entre las condiciones reales de El Salvador, y el respeto de los derechos de los trabajadores y los principios Constitucionales,

La situación de pobreza de los salvadoreños¹¹⁴ es provocada en parte por el desempleo, ya que en este país existen mínimas oportunidades de empleo digno; ejemplo claro de ello de acuerdo a cifras oficiales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),¹¹⁵ es que la tasa de desempleo para el año 2013 fue del 16.2%; sin embargo, la prestación económica entregada al trabajador renunciante debe ser apta para cubrir el tiempo estimado que pasaría desempleado mientras encuentra un trabajo.

¹¹⁴ *vid.* DYGESTYC. *Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiple*, (El Salvador, 2014). Según la Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples para el año 2013 se obtuvo que la Población en Edad de Trabajar ascendió a 4391,453 personas; representando dentro de la población total el 69.8%. *vid.* DYGESTYC. *Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiple*, (El Salvador, 2014).

¹¹⁵ “CEPAL” El desempleo en El Salvador acceso 28 de julio de 2017, www.elsalvador.com se eleva de seis punto dos por ciento a dieciséis punto dos por ciento, según “.

De acuerdo a lo antes expuesto, con argumentos reales, acordes a las condiciones actuales de El Salvador y con base la teoría de la imprevisión, se ha considerado que un tiempo prudencial para que un trabajador adquiriera un empleo nuevo, sería entre dos y tres meses, ello considerando la oferta de trabajo y las capacidades del mismo.

No obstante, tal estudio el monto de la prestación económica que reciben los trabajadores/as es de quince días, pero en consideración que un empleado puede estar desempleado entre dos y tres meses, se debe crear estándares actuales y con base a la previsión para que el trabajador reciba por cada año laborado el equivalente a un mes de salario básico por cada año de servicio, esto en concordancia con el principio de igualdad que se establece en el Código de Trabajo, en cuanto que el trabajador que es despedido injustificadamente le corresponde un mes de salario, para lo cual se toma como base el último pago que recibió por cada año laborado. En tal sentido el que se retira porque ya no le satisface su trabajo, porque ya no le es posible continuar o ha encontrado mejor empleo no se le puede imponer una clase de expiación y solamente la mitad de su correspondiente indemnización.

4.2.4. El Salario y sus límites en la prestación por renuncia voluntaria

El salario es la prestación que el trabajador recibe como pago mensual, quincenal o semanal por día o por hora - se conoce como Sueldo-, por la prestación de su fuerza de trabajo; este es el criterio que se debe tomar en cuenta según la Constitución para establecer el monto de la prestación económica por renuncia voluntaria, de tal manera que dependerá del monto que el trabajador reciba mensualmente para que se le calcule su prestación.

Desde esta perspectiva es determinante establecer que la regulación que se

ha hecho en la Ley secundaria, sobre el salario máximo y mínimo que será tomado como válido para el cálculo de la prestación, se permite una interpretación, ello en cuanto que la LRPEPV establece que el mínimo a tomar en cuenta obedece al salario básico;¹¹⁶ cabe preguntarse si se refiere al salario que gana una persona que muchas ocasiones es inferior al mínimo establecido por ley, o un salario mínimo diario legal y vigente en cada sector de trabajo, ello por cuanto al establecer el máximo fue claro y preciso al prescribir “salario mínimo diario legal vigente”, y considerando las condiciones económicas reales del país, es necesario que esta prestación este de acuerdo a las necesidades económicas reales del país. Además, es importante considerar el salario mínimo vigente, es muy bajo, y no podría ser un parámetro que responda a la previsión social, si se basa en porcentajes del salario básico para establecer el monto de la prestación.

4.2.5. Tiempo de Servicio

El tiempo de servicio para la fijación de la prestación económica,¹¹⁷ deviene de la obligatoriedad que establece la constitución en el Art. 38 ordinal 12°, sin embargo debe considerarse que desde que entró en vigencia la actual Constitución, se constituyó el derecho a la renuncia, sin embargo no fue hasta que por sentencia de inconstitucionalidad por omisión, se dispuso que la Asamblea debería emitir las disposiciones legales que permitan a las y los trabajadores permanentes, gozar de la prestación constitucional, que fue efectivo tal derecho al emitirse la referida ley.

¹¹⁶ Para conocimiento del lector, debe señalarse que en el MTPS, al momento de hacer el respectivo cálculo de la indemnización correspondiente, se realiza teniendo como mínimo base el salario mínimo diario legal vigente del sector que pertenezca el trabajador.

¹¹⁷ Cámara Primera de lo Laboral, Apelación Referencia INC-APEL-254-2019. *Ibíd.*

Sin embargo debe considerarse que este derecho como lo plasma la Carta Magna en su Art. 252 no es retroactivo, lo que implica que las renunciaciones voluntarias solo proceden después de emitida la ley, antes el empleado/a podrían renunciar pero el patrono no estaba en la obligación de dar la prestación económica de la renuncia, pues el ordinal 12° del Art. 38 prescribía que la ley que debía emitirse determinaría las condiciones bajo las cuales los patronos estarían obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renunciaran a su trabajo, una prestación económica.

Se puede decir entonces con toda seguridad, que no se aplicará la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria a aquellas renunciaciones hechas previo a su entrada en vigencia; pero, podría surgir la interrogante, ¿comenzará a contarse el tiempo de servicio a partir del día en que entró en vigencia la Ley o desde que inició la relación laboral con el patrono?, considerando que lo que no es retroactivo es solo la renuncia previa a la vigencia de la ley.

Se puede entender que la segunda interrogante genera la respuesta más justa y más viable, porque responde al interés del trabajador y no existe la irretroactividad al contar el tiempo de servicio desde el inicio de la relación laboral, porque no contradice la Constitución en su Art. 252, ya que lo que no es retroactivo es la renuncia hecha sin la vigencia de la Ley Secundaria, no así el tiempo de servicio del trabajador, es decir que se debe contar el tiempo realmente laborado. En tal caso todos aquellos que renunciaron antes de entrar en vigencia esta ley, no pueden exigir el pago de la misma, en todo caso ellos abandonaron su trabajo, lo que implica despido sin responsabilidad patronal. En tal sentido es claro que es necesario perfilar la referida ley, en cuanto a ciertos elementos que provocan desigualdades, que podrán evidenciarse en el transcurso de este trabajo.

CAPITULO V

PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES POR RENUNCIA VOLUNTARIA

En este capítulo se establece aquellas prestaciones que en el momento de la renuncia todo empleado debe recibir, pero para tener un panorama sobre cuanto corresponde, por el tiempo laborado, cuando y porque corresponde vacación y aguinaldo completo o proporcional, se hace necesario establecer las bases legales para determinar ello y como estas se regulan en la Ley Reguladora de la Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria y en el Código de Trabajo de El Salvador y como se regula estas prestaciones a nivel de América Latina Europa.

Durante mucho tiempo, los trabajadores han luchado por sus derechos y paulatinamente han conseguido que estos sean reconocidos por los distintos cuerpos legales. Es así como nuevos derechos son instituidos en las leyes vigentes y otros ya existentes son accionados por la normativa procesal.

De tal forma, que el reconocimiento de una prestación por la renuncia de carácter voluntario en El Salvador, llega a concretarse el 1 de enero de 2015 que entra en vigencia la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria –en adelante LRPERV-,¹¹⁸ donde el legislador reconoce el derecho de los trabajadores de recibir una compensación económica por su tiempo de trabajo al renunciar de forma voluntaria a su empleo.

¹¹⁸ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013)

En la citada ley, se hace referencia a la prestación económica, la cual tiene como elemento importante de cálculo el salario básico y el salario mínimo (cada uno entendido de acuerdo a su definición legal), para determinar el monto de la prestación al momento de la renuncia; adicionalmente, el aguinaldo y la vacación proporcional completan los requisitos de la liquidación.

5.1. Antecedentes históricos del salario

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada.¹¹⁹ No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo, ya que durante siglos, los esclavos eran remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hamurabí, unos dos mil años antes de la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Dependiendo casi completamente del albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

Así, en el régimen laboral subordinado que predominó en los pueblos antiguos, en la esclavitud, no existe expresión monetaria del salario y es que tampoco existe la condición de trabajador que se conoció después. El esclavo era una propiedad más del amo y trabajaba gratuitamente para él, pero como la

¹¹⁹ Mijail I Mijailov, La Revolución Industrial (9ª ed., Edit. Panamericana, 1994), 25.

subsistencia y esfuerzo físico en quehaceres materiales resulta imposible sin el mantenimiento fisiológico del ser humano, el amo tenía forzosamente que darle comida y otros medios imprescindibles a su siervo.

Más que salario, esa situación puede ser catalogada como explotación, valorada la palabra en lo económico y en lo inhumano. Desde luego, no todo fue trabajo de esa índole en la Antigüedad, porque se conoció también el de los jornaleros para las discontinuas labores del campo y para las transitorias de la construcción de edificios.¹²⁰

En el Medioevo, con la servidumbre de la gleba como proletariado rural, la remuneración de los trabajadores no coincidía tampoco con la naturaleza del salario moderno. Los siervos rurales, que ya no eran mantenidos físicamente por el señor al estilo de los esclavos por sus amos, realizaban por lo común una doble actividad; una de ellas era gratuita. La que le asignaba su servidumbre, y que consistía en la labranza de las tierras del señor feudal o en la prestación de servicios domésticos en el castillo o casa solariega del señor, sin retribución, aunque sí con el suministro de víveres, comida o el poder retirar para sí algunos de los productos agropecuarios y solo solía disponer de algunas parcelas para explotarlas en su propio beneficio, en ese rendimiento hay ya un esbozo salarial, dado que tal concesión aparece fundada como contrapartida de las restantes prestaciones obligatorias y gratuitas.

Con el esplendor artesanal que se conoce desde el siglo XII en adelante, el trabajo obtuvo una retribución directa en función del esfuerzo personal y de la producción, materializándose así el origen de ingresos monetarios. Ahora

¹²⁰ Claude Fohlen, *Historia General del trabajo*, Vo1.3, (S. Ed. Editorial Grijalbo S.A., España, 1965), 35-46.

bien, pero ante un trabajo autónomo, el dinero obtenido al término del proceso productor no es salario, porque no lo paga un patrono; sino un precio, porque lo abona un cliente, bajo un enjuiciamiento precipitado podría decirse que el fruto económico del régimen artesanal se conceptúa cual salario del artesano si se considera el excedente de los costos de los materiales.

Esto constituye una inconsecuencia frente al salario de los trabajadores típicos, para los cuales recibe aquella denominación remuneratoria cuanto perciben por su prestación laboral, con la cual tienen que afrontar los dispendios tan elevados que siempre significa el presupuesto cotidiano de subsistencia. Por tanto, en lo artesanal hay que considerar remuneración laboral todos los ingresos, deducidos los gastos de producción y los de amortización procedentes; pero nunca cargándole a la pequeña explotación los desembolsos del mantenimiento personal y de la familia.

En la Edad Media y dentro del Derecho hispánico, en los Fueros de Aragón,¹²¹ en el título “De mercenarios”, Libro IV, se establece que “el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió, considerándose esta una forma justa de pago”.

A fines del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa

¹²¹ Cabanellas Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III, 2º Edición, (Buenos Aires, Edit. Heliasta S.R.L. 1982), 94.

audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En los sistemas colectivistas, abolida en cierta forma la oposición económica y clasista entre capitalistas y proletarios, se prescribe simultáneamente el vocablo salario. En verdad, desmenuzando económicamente el proceso productor, como en definitiva el Estado asume el papel y las potestades de los expropiados o suprimidos patronos, no habría inconveniente alguno para seguir hablando de salario, tal vez para esos sistemas resulte más dignificador utilizar otros términos, que en definitiva significan lo mismo.

En la Edad Moderna, la nueva recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, entre ellos el de la mujer que sufre una sensible reducción, fijado con frecuencia en la mitad de un salario normal. Por ejemplo, Las Leyes de Indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas. La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que pregonaron los fisiócratas y puso por obra la Revolución industrial.

La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal¹²² y se prolongó a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Ni aquello ni esto se opone a mayor salario por acuerdo obrero patronal.

¹²² *Vid.*, Xavier Boltaina Bosch, La intervención Pública en las Relaciones Laborales: el Poder Público y su Interrelación con el sistema de relaciones Laborales, (*Editorial* Universidad de Barcelona S/N) 14. El derecho del Trabajo nace con un origen común su contenido, razones que como se propugna surgen en primer lugar de la Revolución Liberal, La Industrialización, y como ultimo la reforma social.

5.2. Prestación económica por renuncia voluntaria

Es importante establecer que para que el trabajador pueda acceder a la obtención de la prestación económica por renuncia, es necesario que acumule por lo menos dos años de servicio efectivo y continuo para el mismo empleador.

En este caso, la antigüedad se contará a partir de la fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios, no importando que el contrato escrito haya sido otorgado de forma posterior.¹²³

En relación a la continuidad, para el goce de la prestación, ella no se interrumpe en los casos en que se suspenda el contrato de trabajo, como en los casos de descanso pre y post-natal. De igual forma la celebración periódica y continua de contratos de trabajo, en principio no afectará la antigüedad del trabajador.

No obstante lo anterior, la Ley ha establecido como excepción, que si ha existido una celebración periódica y continua de contratos de trabajo¹²⁴ y ha mediado el pago de una prestación económica en razón de la finalización del mismo (como la indemnización a fin de cada año), se entenderá por

¹²³ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, *Ibíd.* Art. 5, párrafo 2.

¹²⁴ *Vid.* Sala de lo Civil, sentencia, Referencia19-Ap1-2012 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2013), y Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia 2-2013 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2015) En cuanto a este punto, es necesario considerar lo expuesto en la Jurisprudencia Salvadoreña por la “respecto de la terminación de contrato por expiración de plazo, se expresó *“que el plazo fijado en los contratos suscritos por los trabajadores que realizan labores de carácter continuas y permanentes, carece de validez y debe tenerse por no consignado, entendiéndose el contrato de carácter indefinido (...) a tal grado de reconocerle al personal contratado por la Administración Pública bajo el régimen de contrato, el derecho a la estabilidad laboral, cuando este cumple realmente tareas correspondientes al personal permanente”*.

interrumpida la antigüedad, y se contará a partir del último pago realizado, lo cual es elemento esencial en cuanto al elemento de permanencia.

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,¹²⁵ por los jueces de lo laboral o por los jueces de primera instancia con competencia en materia laboral. También se puede hacer dicho acto en documento privado autenticado por un Notario de la República.

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: 1) El Salario Básico y 2) el Salario Mínimo.

- *El Salario Básico*, es la retribución que le corresponde al trabajador según lo establecido en el inciso primero del artículo 119 del Código de Trabajo, y que servirá de base para el cálculo de cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador. Este puede ser estipulado por día o por hora y será regulado por el contrato de trabajo suscrito por las partes. Los Arts. 140, 141 y 142 del Código de Trabajo establecen

¹²⁵ Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, Apelación, Referencia INC-85-2019 de (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2019), una de las características de la renuncia, es la voluntad del trabajador, representa el libre ejercicio de un derecho y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. El Art. 402 CT, determina los requisitos de validez de la renuncia: a) documento privado autenticado ante notario; o b) en hojas extendidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo o por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral. Los requisitos mencionados han sido diseñados para garantizar que esa "voluntad" expresada por el trabajador al renunciar de su trabajo, sea libre y consciente de los efectos que la misma produce (...). Con ello se pretende garantizar que no hayan vicios de la voluntad como el error, fuerza o dolo, que de existir conllevarían a la invalidez del acto o declaración de voluntad, verificándose así que efectivamente dicho documento cumple con los requisitos exigidos por el art. 402 de Código de Trabajo."

lo referente a este punto.

- *El Salario Mínimo*, es la remuneración mínima establecida por decreto, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.¹²⁶

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, (requisito esencial). 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.¹²⁷

En tal sentido, si actualmente el salario mínimo correspondiente para el sector comercio y servicios es de \$300.00, el salario mínimo diario legal vigente es de \$10.00 y el doble es de \$20.00. 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 \$300.00, el cual sucede que coincide con el salario mínimo establecido legalmente, al momento de su renuncia se le calculará la prestación por renuncia de la siguiente manera:

\$10.00 (salario mínimo diario legal) x 15 (días) = \$150.00 (prestación económica por cada año trabajado).

Luego x 3 (años trabajados) = \$450.00 como prestación económica por renuncia voluntaria.¹²⁸

¹²⁶ Código de Trabajo, *Ibíd.* Artículo 152 lit. b).

¹²⁷ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, *Ibíd.* Art. 8, párrafo 2.

¹²⁸ Sofía Quezada, "*Prestación Económica por Renuncia Voluntaria: Buscando Nuevos Horizontes. Parte II*". Revista Jurídica Digital "Enfoque Jurídico", acceso enero 2015.

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 será calculada con base en dos veces el salario mínimo diario legal y vigente de 15 días por año trabajado.

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 \$20.00 correspondiente a dos veces el salario mínimo diario legal, por lo que el valor de la prestación se calcularía de la siguiente manera:

\$20 (dos veces el salario mínimo diario legal) x 15 (días) = \$300.00
(Prestación económica por cada año trabajado) x 5 (años de trabajo) =
\$1,500.00 como prestación económica por renuncia voluntaria.

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

5.2. Las vacaciones anuales y proporcionales

5.2.1. Vacaciones Anuales

La antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones anuales pagadas era un premio a la conducta observada por el trabajador en el año de servicio, postura que, en el fondo, negaba el derecho a las vacaciones y dejaba al

<http://www.enfoquejuridico.info/wp/archivos/1201>.

patrono la potestad de concederlas, previo juicio que hiciera de la conducta de los trabajadores.¹²⁹ Esta doctrina debe ser enérgicamente combatida, pues las vacaciones no son un premio de buena conducta, sino una necesidad biológica, social y moral del hombre.

La persona trabajadora tiene derecho a un período de descanso para reponer sus energías después de un año continuo de labores. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de vacaciones de quince días y a recibir una remuneración equivalente al salario de quince días, más un 30%. Este Derecho está regulado en el Código de Trabajo en el Capítulo V, Título III, Libro Primero, en los Arts. 177 al 189. Dicho capítulo se titula “De La Vacación Anual Remunerada”.

La ley salvadoreña, considera a las vacaciones como uno de los derechos sociales del trabajador, reconocido constitucionalmente en el Art. 38 Ord. 9º Cn.; por su parte, la legislación secundaria estableció que después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, la parte trabajadora tendrá derecho a un período de vacaciones cuya duración será, como mínimo de 15 días, los que son remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo (Art. 177 CT).

La normativa secundaria establece que para que una persona trabajadora tenga derecho a vacaciones deberá haber acreditado un mínimo de 200 días

¹²⁹ Mario De La Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, Cuarta edición, (México D.F., Edit. Porrúa, 1954), 633. El autor establece que esta era la idea que se desprendía de la Ley de Minería de Guanajuato del 30 de agosto de 1924, que otorgó una semana anual de vacaciones, después de un año de servicios a los trabajadores que no hubieran fallado a sus labores, salvo las faltas justificadas y que además hubiera observado buena conducta. La Organización Internacional del Trabajo, no trata esta institución sino hasta el mes de junio de 1963.

trabajados en el año. En ningún caso se podrá compensar las vacaciones¹³⁰ con dinero o en especie, es decir, que queda prohibido que la persona trabajadora no tome su descanso de vacaciones.

Asimismo, el empleador, al dar por terminado el contrato de trabajo sin causa legal, deberá pagarle al trabajador, junto con la indemnización, la remuneración de las vacaciones proporcionales que le correspondan por el tiempo de trabajo (Art. 187 CT), asimismo LRPERV en su Art. 9 regula el pago de esta prestación a los trabajadores que renuncien a su empleo.

Para calcular la remuneración que se debe pagar al trabajador en concepto de vacaciones se debe tomar en cuenta:

- 1° Si el salario se estipula por unidad de tiempo: se toma en cuenta el salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas.
- 2° Si el salario se estipula de cualquier otra forma: se debe tomar en cuenta el salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período.

Los requisitos que existen para tener derecho a vacaciones completas son los siguientes:

¹³⁰ Vid. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia, Referencia 210-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2016) y Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia, Referencia 210-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2016) y Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia, Referencia 210-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2016). De conformidad a lo indicado en el art. 188 del Código de Trabajo, el derecho de descanso laboral *“se percibe como un derecho adquirido por el trabajador, pero además se convierte una obligación para el patrono; sin embargo, su finalidad es potenciar el descanso del trabajador y proscribir las conductas arbitrarias del patrono ante eventuales coacciones que determinen la obligación de laborar en el periodo vacacional.”*

- a) Tener un año de trabajo continuo laborando para una misma empresa, el cual se contará a partir de la fecha en que el trabajador/a inicie la prestación de servicios en esa empresa y vencerá en la misma fecha el año posterior.
- b) Contar con un mínimo de 200 días trabajados en el año, aunque en el contrato no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar el máximo de las horas ordinarias.

Otros elementos a tomar en cuenta son:

- a) El patrono debe notificarle al trabajador o trabajadora, al menos con 30 días de anticipación, la fecha de inicio de sus vacaciones.
- b) El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento disfrute colectivamente, dentro de un mismo período la vacación anual remunerada, en cuyo caso no será necesario que el trabajador/a cumpla con el año continuo laborado, ni con los 200 días de trabajo efectivo exigidos anteriormente. De igual manera, podrá el patrono, de común acuerdo con la mayoría de los trabajadores, dividir el plazo de quince días de vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo.
- c) El pago de las vacaciones, es decir el salario básico estipulado para el plazo de quince días más el 30%, deberá hacerse inmediatamente antes de que el trabajador/a empiece a gozarlas.
- d) Por otro lado, si el trabajador/a ya hubiere finalizado el año de servicio continuo, aunque el contrato termine sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador/a la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones completas.

Sobre el período para que el patrono puede conceder las vacaciones a sus trabajadores y trabajadoras, el Art. 182 C.T. establece que: “los plazos dentro

de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.”

Véase un ejemplo de cálculo de la remuneración por la vacación completa:

En el caso de Pepe, que ingresó a trabajar el 3 de febrero de 2011, despedido el 17 de abril de 2017 y ganaba un salario de 450 dólares.

La ley dice que la persona que gozará de las vacaciones tiene derecho al equivalente de 15 días de salario; por tanto en el caso de Pepe, eso es 225 dólares, más un 30%:

El 30% lo obtenemos de la siguiente fórmula:

$$225 \times 30\% / 100 = 67.50 \text{ dólares}$$

Entonces, este 30%, más la prestación equivalente a 15 días de salario, nos da el siguiente total:

$$\$225 + \$67.50 = \$292.50 \text{ (remuneración por la vacación completa).}$$

El período de quince días, no podrá ser prolongado por los descansos semanales o los días de asueto que queden comprendidos dentro de él.

5.2.2. Vacación Proporcional

En los casos en que se declare finalizado el contrato por una causa imputable al patrono, o cuando el trabajador/a fuere despedido de hecho sin causa legal,

tendrá derecho a que se le paguen los días de vacaciones que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le hubieran correspondido. Esto lo regula en el artículo 187 del Código de Trabajo. Asimismo la LRPERV, regula en su Art. 9 la obligación del patrono de pagar la vacación proporcional cuando corresponda.

El artículo 187 del Código de Trabajo, que reza: “Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones”.¹³¹

¿Cómo calcularle la vacación proporcional?

Pasó 1: Se cuenta el número de días que hay desde que el trabajador cumplió año de haber ingresado a laborar en la empresa, hasta la fecha del despido. En este caso, Pepe comenzó a laborar un 3 de febrero, entonces, desde esa fecha hasta el 17 de abril (fecha del despido) hay 74 días.

Paso 2: Se multiplica el número de días laborados en la fracción de año (contados desde el 3 de febrero hasta la fecha del despido) por la cantidad total de vacación completa, es decir, 292.50 dólares, y el producto se divide entre 365 días del año: $74 \text{ días} \times 292.50 \text{ dólares} / 365 \text{ días} = 59.30 \text{ dólares}$ (Vacación Proporcional)

¹³¹ Sala de lo Civil, Sentencias, Referencias 86-Apl- 2011, 90-Apl-2011, 91-Apl-2011, III-Apl-2011 y 113-Apl-2011 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2011), Debe considerarse que en el caso de los Empleados Públicos se ha señalado que “las vacaciones y aguinaldos obedecen a la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, y no al Código de Trabajo, ya que para el caso, la vacación en el sector público, consiste en un descanso remunerado durante esos días señalados por la ley como tal, pero no llevan aparejada una prestación económica adicional como la señalada en el Código de Trabajo, salvo el caso de algunas Instituciones autónomas, que conforme a su normativa interna, determinan una prestación económica adicional.”

5.3. Remuneración extraordinaria: el Aguinaldo

El Aguinaldo (de "aguilando", y éste posiblemente de la expresión latina hoc in anno -"en este año"-) es el regalo de Navidad, y también el regalo que se da en cualquier ocasión. Tiene consideración de una remuneración voluntaria (equivalente a una propina); aunque su arraigada costumbre ha conducido en algunos casos a ser considerada como un derecho adquirido. Aunque tal acepción usa en algunos países hispanoamericanos, en algunos países se denominan "decimotercer salario" o "decimotercera mensualidad". Principalmente en los países latinoamericanos se acostumbra a que los trabajadores reciban de parte de sus empleadores un pago extraordinario para sufragar los gastos que implican las celebraciones de Navidad y Año Nuevo. Mientras en otros países suele establecerse privadamente por convenio colectivo, en Latinoamérica existe una tendencia a la obligatoriedad por mandato legal.

Al respecto, el Código de Trabajo de El Salvador regula que “todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo” (Art. 196 CT.), el cual deberá ser pagado entre el 12 y el 20 de diciembre de cada año.¹³²

¹³² Sala de lo Civil, Sentencia, Referencia 429-CAL-2017 (El Salvador: Corte Suprema De Justicia, 2018). “(...) *ha considerado impropio emitir sentencias condenatorias de aguinaldos para servidores públicos, en la forma indicada en el Artículo 198 del Código de Trabajo, sin embargo, teniendo en cuenta que en el sector público existe una prestación económica bajo el concepto de aguinaldo, aunque no igual a la que se reconoce en el sector privado, al hacer una integración normativa, entre la Ley sobre la Compensación Adicional en Efectivo y el Código de Trabajo, se determina que ante una terminación del contrato con responsabilidad para el empleador, en el sector público, resulta viable la condena del aguinaldo en forma proporcional al tiempo laborado, a partir del uno de enero hasta la fecha de la terminación del contrato con responsabilidad patronal, en atención a que dicha prestación se paga cubriendo el período fiscal que inicia el uno de enero de cada año, tomando como parámetro la cantidad indicada en la Ley sobre la Compensación en Efectivo ya citada, y no la tabla de cálculo que regula el Código de Trabajo.*”

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

- 1° *“Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días.*
- 2° *Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días;*
- 3° *Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días”.*

Los requisitos para que un trabajador tenga derecho al pago de aguinaldo completo son:

- a) Tener un año o más de estar trabajando para la empresa, esto se encuentra regulado en los Arts. 196 y 197 CT.
- b) No haber tenido en el año más de 2 faltas injustificadas de asistencia en dos meses sean o no consecutivos. En este caso, el año se refiere al período comprendido entre el doce de diciembre del año anterior y once de diciembre del año en que se debe pagar el aguinaldo, y se encuentra regulado en el Art.201 del Código de Trabajo.

5.3.1. Aguinaldo proporcional

Todos los años, cada patrono se encuentra obligado a entregar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación, además de su salario, en concepto de aguinaldo. De conformidad al Art. 202 del Código de Trabajo, en caso de despido injusto o cuando se declare por terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono antes del 12 de diciembre, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le pague una cantidad de dinero en concepto de aguinaldo, proporcional al número de días trabajados en la empresa.

Cuando los trabajadores que no hubieran cumplido un año de trabajar en una empresa para el 12 de diciembre, se les deberá pagar una cantidad proporcional de dinero al tiempo que tengan de trabajar en la empresa; es decir, que el trabajador tendrá el derecho al aguinaldo proporcional calculado en base a los meses y días que tiene trabajados en la empresa para la cual presta sus servicios.

Lo anterior significa que si un/a trabajador/a no tuviere un año trabajado al 11 de diciembre, sino que por ejemplo sólo 8 meses, tendrá derecho al aguinaldo proporcional, pero calculado con base a esos 8 meses de trabajo.

Veamos un ejemplo sobre cómo calcular el aguinaldo completo y proporcional:

En el caso de Pepe, que comenzó a trabajar el 3 de febrero de 2011 y fue despedido el 17 de abril de 2017. Él ganaba un salario de \$450 dólares mensuales.

Primero su aguinaldo completo sería:

Pepe ha trabajado, que en su caso son 6 años. Como ya se explicó, al tener más de 3 años y menos de diez, el aguinaldo que le corresponde es equivalente al salario de 19 días.

Si Pepe ganaba \$450 dólares al mes (30 días):

El salario de 19 días lo obtenemos al dividir dicha cantidad entre 30 días.

US \$ 450.00 (Salario Mensual) / 30 días = US \$ 15.00 diarios

US \$ 15.00 X 19 días = \$ 285.00

Segundo: el aguinaldo proporcional

El número de días que hay desde el 12 de diciembre del año anterior hasta la fecha de despido.

Desde el 12 de diciembre de 2016 hasta el 17 de abril de 2017 hay 127 días.

Se multiplica el aguinaldo completo que corresponde por el número de días comprendidos entre el 12 de diciembre del último año y la fecha de despido y el producto se divide entre los 365 días del año:

$127 \text{ días} \times 285 \text{ dólares} / 365 \text{ días del año} = 99.16 \text{ dólares}$ (Aguinaldo Proporcional).

5.4. Regulación por continente del aguinaldo

5.4.1. América Latina

En Argentina, la Ley de Contrato de trabajo denomina al aguinaldo como sueldo anual complementario, y se forma por la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario; y el mismo es abonado en dos cuotas que según la modificación que realizó la ley 27.073.19,¹³³ deben pagarse el 30 de junio y al 18 de diciembre, y en consonancia con ello se dice que los trabajadores/as reciben trece sueldos mensuales al año.

En Bolivia, Ley General de Trabajo (L.G.T.), en su Art. 57, menciona el aguinaldo de navidad como el pago anual por un servicio mayor a tres meses, este derecho se calculará de la siguiente manera: el valor del último sueldo devengado dividido entre los doce meses y luego multiplicado por los meses trabajados, en caso de existir días proporcionales, la formula se realiza dividiendo el salario mensual entre trescientos sesenta y el resultado de ello

¹³³ Ley 27.073, Congreso Argentino, Buenos Aires, 2014. Sancionada: Diciembre 10 de 2014, Promulgada de Hecho: Enero 09 de 2015, y registrada bajo el N° 27.073.

se multiplica por los días laborados, es decir:

AGUINALDO= Salario / 12 meses X meses laborados

AGUINALDO= Salario/ 360 X días laborados.

En Brasil, el aguinaldo es también conocido como "13º salario", la ley 4.090, de 13 de julio de 1962 lo establece.

En Chile no existe una ley que lo establezca como obligatorio, sin embargo es muy común que se pague a los trabajadores, tanto del sector público como del privado. Existe el de Aguinaldo de Fiestas Patrias que se paga en el mes de septiembre, el aguinaldo de Navidad que se paga en la primera semana de diciembre y el de Año Nuevo que se paga en la tercera semana de diciembre. Los trabajadores reciben en promedio unos US \$305 dólares por aguinaldo y cerca del 90% de las empresas entregan este beneficio. También existe el aguinaldo de vacaciones de verano, que se entrega en los meses de enero a marzo y solo el 60% de las empresas lo pagan.

En Colombia el aguinaldo, conocido como prima, debe pagarse en dos cuotas, a mitad y a fin de año. (Como aguinaldo, se conoce a una antigua tradición que consiste en pequeños juegos u otros regalos, especialmente en navidad.) En Costa Rica, debe pagarse antes del 20 de diciembre y se calcula sumando todos los salarios recibidos desde diciembre del año anterior hasta noviembre y el resultado se divide entre 12.

En Ecuador el aguinaldo recibe el nombre de "Décimo Tercer sueldo" y la ley establece que es la doceava parte de la suma de todas las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el año. El cómputo se realiza considerando los valores recibidos entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso. La ley también establece que debe ser cancelado

al trabajador hasta el 24 de diciembre.¹³⁴

En Guatemala, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores (Decreto 76-78) indica que es un sueldo adicional que debe pagarse la primera parte entre el uno y el quince de diciembre y la segunda parte entre el quince y el treinta y uno de enero del siguiente año, aunque la mayoría de empresas lo pagan en diciembre en su totalidad. La Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado decreto 42-92 indica que también existe el Bono CATORCE que es otro sueldo adicional que debe pagarse antes del quince de julio de cada año.

En México, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 87, establece que el aguinaldo mínimo será el equivalente de quince días de salario y que deberá pagarse antes del veinte de diciembre de cada año. También establece que los trabajadores que por cualquier motivo no laboren durante todo el año, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo efectivamente trabajado (sin acumular inasistencias e incapacidades de enfermedad general).

En Panamá, el Código de Trabajo señala el pago del décimo tercer mes a todos los empleados públicos y privados del país, dividido en tres cuotas; quince de abril, quince de agosto y quince de diciembre.

¹³⁴ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección de Asuntos Jurídicos Departamento de Asesoría Externa, de Costa Rica. Pronunciamientos N° DAJ-AE-272-13 16 de octubre del 2013, DAJ-AE-164-2006 de 06 de marzo de 2006 y DAJ-AE-020-2009 de 29 enero 2009. “todo patrono está obligado a conceder a sus trabajadores, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios, extraordinarios, comisiones y cualquier otro rubro que haya percibido el trabajador a través del año. El período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, no se puede tomar en cuenta para efectos del cálculo del aguinaldo, respecto al incentivo sindical es similar a la denominada dieta, la cual al ser un plus salarial se considera parte de su salario”.

En Perú, se perciben dos gratificaciones anuales equivalentes a un mes laborado completo por cada periodo de seis meses consecutivos de trabajo. Los pagos se realizan en julio y diciembre.

En Uruguay, la ley N° 12.840 del año mil novecientos sesenta lo establece, denominándolo "sueldo anual complementario". De acuerdo al decreto-ley N° 14.525 del año mil novecientos setenta y seis, se paga en dos cuotas, una en junio y la otra en diciembre.¹³⁵

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo dos mil quince, establece en sus artículos 174 al 184, una retribución anual al empleado de entre 15 días a 4 meses de salario base. El aguinaldo es también un género musical propio de la navidad.

5.4.2. Europa

En Alemania y Austria, los aguinaldos son regulados por los contratos colectivos de trabajo y son generalmente menores que los salarios de los otros meses. En España se perciben por lo general dos pagas extraordinarias: una en Navidad y otra en verano, aunque éstas se pueden prorratear en el salario.¹³⁶

¹³⁵ Determinación del Aguinaldo para la Actividad Privada, Decreto Ley N° 14.525, Promulgación: 27/05/1976 Publicación: 02/06/1976, Registro Nacional de Leyes y Decretos: Tomo: 1, Semestre: 1, Año: 1976, Página: 1140. (Art. 2 el Poder Ejecutivo determinará la forma y condiciones en que se efectuará el pago de ambas fracciones del sueldo anual complementario (...)"

¹³⁶ National Geographic. Historia. *El origen de las pagas y los aguinaldos de navidad*, acceso, 15 de marzo 2021, https://historia.nationalgeographic.com.es/a/origen-pagas-y-aguinaldos-navidad_14974. *El 24 de diciembre de 1944 apareció en el BOE una Orden Ministerial firmada por el ministro de trabajo José Antonio Girón de Velasco, en la que se promulgaba que todo el personal de industrias no reglamentadas recibiría una gratificación equivalente al sueldo de una semana de cara a "solemnizar" las fiestas de Navidad. Un año después, el 9 de diciembre de 1945, esa gratificación se estableció con carácter general e indefinido. De esta manera se*

El origen del aguinaldo como salario pagado en dinero se sitúa en los años de posguerra de la dictadura franquista. En 1,944 una orden gubernamental exigió que en el aguinaldo navideño se pagase, como mínimo, el sueldo de una semana en efectivo. Y en 1,947 el régimen franquista instauró la paga del 18 de julio que iba a celebrar el golpe de Estado militar de 1,936 contra la II República, igualmente por valor de una semana de salario. Con la llegada de la democracia a España, en el Estatuto de los Trabajadores (1,980) se estableció que el salario anual sería dividido en 14 pagas mensuales, correspondiendo las dos extraordinarias a verano y navidad. Para que la paga de verano dejase de conmemorar una fiesta de la dictadura, se trasladó oficialmente al 24 de junio, santoral del rey Juan Carlos I, aunque aún existen muchos convenios en los que la paga extra de verano se percibe en julio.

En Italia se le conoce como tredicesima mensilità ("decimotercera mensualidad"). Fue introducida en 1,937 durante el régimen fascista como un regalo de Navidad para los trabajadores de la industria. En 1,946 se amplió a todos los trabajadores, y posteriormente a todos los empleados en 1,960. Se proporciona en un pago en diciembre a los empleados con contrato de duración determinada o permanente, en el período previo a las vacaciones de Navidad.

En los Países Bajos el Dertiende maand ("décimotercer mes") tiene un valor menor que el salario mensual y no está afecto a impuesto como una remuneración común.

institucionalizó el "aguinaldo o paga de Navidad", la dictadura de Francisco Franco ideó esta gratificación para compensar el alza de los precios y el encarecimiento generalizado del nivel de vida de los españoles. En la actualidad, esta paga está incorporada en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores desde el año 1980, y en él se establece que se trata de una parte del salario igual a una paga mensual y no una dádiva por parte del empleador (aunque muchas empresas prorratean esta paga entre las 12 mensualidades del año).

CAPITULO VI
LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL. NATURALEZA JURÍDICA Y OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

En el marco de este trabajo investigativo, se debe concluir si son o no efectivas las resoluciones de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que hace necesario plantear que tipo de resoluciones emite este ente, ya que si bien cuando hablamos de conciliación nos podemos enfrentar a una ejecución, por tener dicho documento fuerza ejecutiva, debemos ver si estos sucede con las resoluciones en el marco de la Ley Reguladora de la Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria, por lo que en este capítulo se establece el tipo y naturaleza de dichas resoluciones, su cumplimiento y la asesoría que los delegados del ente administrativo ofrecen a los trabajadores.

6.1. Aspectos generales

El ámbito Jurisdiccional y administrativo se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como las autoridades judiciales, deben de dirigir de alguna manera las diferentes etapas en las que el proceso se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y, en especial, porque la Constitución les impone la obligación de hacer efectiva la garantía del derecho de petición.

El ejercicio de ese derecho fundamental, implica la correlativa obligación de los funcionarios estatales de responder o contestar las solicitudes que se les presenten, debiendo analizar el contenido de las mismas y resolverlas

conforme a las potestades que legalmente le han sido conferidas, es decir que toda petición deberá recaer un acuerdo de la autoridad¹³⁷ a quien se haya dirigido, ello de conformidad a lo establecido en el Art. 18 Cn.

En ese sentido, el proceso laboral plantea cuestiones de diverso grado, algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial; y, finalmente las resoluciones que en definitiva, deben resolver cuestiones de fondo.

Partiendo de las anteriores afirmaciones, se pueden identificar diferentes resoluciones en el proceso laboral como tal, pero en el caso en estudio, es necesario identificar las emanadas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en esencia se diluye en una sola y ésta se vuelve genérica para todas las funciones de conciliación laboral en sede administrativa, acción que finalizando al archivar la solicitud y emitir una constancia del proceso llevado a cabo para que, si el demandante lo estimada conveniente, se continúe con el proceso en sede judicial.

La concretización de los derechos individuales constitucionales¹³⁸ establece que: *toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos;*¹³⁹ y su consecución, en materia

¹³⁷ Néstor De Buen Lozano, *Ibíd.* 493.

¹³⁸ Sala de lo Constitucional, Sentencia Referencia 26-2006 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2007). *Se ha sostenido que existe una diferencia estructural entre los derechos individuales y los sociales, en el sentido que los primeros sólo exigirían la abstención del Estado, mientras que los segundos demandarían su intervención. Sin embargo, esta distinción no es del todo exacta, porque algunos derechos individuales exigen también un papel activo del Estado –v. gr., para garantizar el derecho a la vida a sus ciudadanos, el Estado debe crear un aparato de seguridad pública.”*

¹³⁹ Constitución de la Republica de El Salvador, *Ibíd.* Artículo 2.

laboral, se ve reflejado en la creación de todo un marco legal e institucional de protección al trabajador, frente a los abusos de parte de los empleadores y otros entes o personas de control laboral, quienes pueden ser supervisores de trabajo, jefes o aquel que cumpla con un cargo jerárquico dentro de la empresa.

Bajo esta premisa y amparado en todas las demás garantías constitucionales contempladas en los Art. 1 inc. 3., y 9 en lo referente a la prohibición de ser obligado a prestar un servicio sin la justa retribución y pleno consentimiento, y el Art. 37 sobre la función social del trabajo, y las demás relativas al trabajo y seguridad social, el primer fundamento jurídico es, sin lugar a dudas y por lógica jurídica estructural, la Constitución de la República de 1,983.¹⁴⁰

Dado que la Constitución es la norma base de toda ley secundaria aplicable en la nación, el existente Código de Trabajo es la primera referencia legal secundaria del problema desarrollado, pues en su seno se devela que tiene como objeto *“armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.”*¹⁴¹

Asimismo, los Arts. 144 y 145 Cn., nos prescriben que los tratados internacionales son leyes de la República, pero cuando estos entren en conflicto con otras leyes prevalecerán sobre las mismas, sin que alteren, restrinjan o afecten por ningún motivo las disposiciones establecidas en nuestra Carta Magna.

¹⁴⁰ *Ibíd*em, Artículo 3.

¹⁴¹ Código de Trabajo, *Ibíd*. Artículo 1.

En tal sentido, vale la pena mencionar que a la fecha, se han suscrito más de 30 convenios de la Organización Internacional de Trabajo y tratados internacionales que regulan las relaciones de trabajo por lo que se está en la obligación de atenderlos en lo pertinente.¹⁴²

Siguiendo el orden jerárquico de la ley, y conforme a esta investigación es imperativo el estudio de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que en esencia tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes, gozarán de una prestación económica cuando den por terminada la relación laboral de manera voluntaria; y que laboren en el sector privado e instituciones autónomas, que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo. Ley que impone un mandato al MTPS, cuando el empleador no cumple con lo regulado en la misma.¹⁴³

Esto quiere decir que dentro de las resoluciones que pueden emanar del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están las que resuelven peticiones hechas por los trabajadores, entre estas la petición de hojas para la renuncia voluntaria, la LRPERV, ordena que la renuncia puede constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en dicho caso el MTPS realiza el cálculo de la indemnización por retiro voluntario, y es el trabajador o trabajadora, quien la presentara ante el patrono/a, siendo importante mencionar que la renuncia por ley produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador, sin embargo, ante la negativa de a recibir la renuncia o entregar la constancia de recibida, la ley en mención en su artículo

¹⁴² Código de Trabajo, Edición Rubricada y Concordada con las Normas Internacionales de Trabajo. *Ibíd.* 278.

¹⁴³ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, *Ibíd.* Artículo 1

4 prescribe que el MTPS citara al empleador/a para notificar la decisión del trabajador a renunciar; de dicha cita se levantara acta, y se tendrá por interpuesta desde ese día la renuncia. Es de mencionar que la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo otorga dos oportunidades al patrono/a de señalarle dicha cita en primera y segunda convocatoria.

Debe considerarse que la negativa a aceptar la renuncia o la no presentación del patrono a dicha audiencia, hace presumir legalmente un despido injustificado lo cual habrá paso al proceso laboral judicial.

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria permite una acción administrativa donde se regula, el aprovechamiento del trabajador, el derecho a no perder su tiempo de servicio trabajado para un patrono; por tanto, es aquí donde entra la supervisión de parte de las instituciones del Estado como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores en cuanto a su indemnización por renuncia voluntaria.

Como se denota la referida Ley es una compilación especial de elementos, definiciones básicas, obligaciones y prohibiciones para todos los participantes en las relaciones laborales; haciendo énfasis en el derecho constitucional de renuncia voluntaria y la respectiva prestación económica, las circunstancias de validez, tiempo mínimo de servicio requerido, y demás condiciones que validen el ejercicio de tal derecho.

Las relaciones laborales se rigen por diversos cuerpos normativos aplicables al marco legal de la relación laboral, y en especial de la renuncia y de la prestación económica, siguiendo la pirámide de Kelsen, en el marco jurídico salvadoreño, se pueden mencionar los siguientes:

- F. La Constitución de la Republica de El Salvador, promulgada en 1,983 que da los lineamientos generales, principios y garantías fundamentales sobre las que se regirá la convivencia de la sociedad, entre ellas, las relativas al Trabajo y Previsión Social y de las obligaciones en la relación laboral.
- G. El Código de Trabajo, que determina las condiciones que dan paso a la relación laboral, las causas de terminación de contrato con y sin responsabilidad para las partes y los demás elementos básicos de la relación laboral.
- H. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por El Salvador, entre los que podemos mencionar:
- i. C 12. Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura (Entrada en vigor: 26 febrero 1,923) Adopción: Ginebra, 3ª reunión OIT (12 noviembre 1,921 Convenio sobre la Inspección del trabajo) ratificado por El Salvador el 11 de octubre de 1,955.
 - ii. C 81. Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio (Entrada en vigor: 07 abril 1,950), Adopción: Ginebra, 30ª reunión OIT (11 julio 1,947), ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1,955.
 - iii. C 100 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1,953), Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1,951), ratificada por El Salvador el 12 de octubre de 2,000.
 - iv. Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (Entrada en vigor: 23 agosto 1,953); Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (28 junio 1,951) ratificado por El Salvador

el 15 de junio de 1,995.

- I. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que retoma la “mora legislativa” en la que cayó la Asamblea Legislativa al dejar pasar 30 años en ausencia de la ley que el Art 38 Ord. 12 plasmó.¹⁴⁴

6.2. Asesoramiento y trámite en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de trabajo es la institución encargada de velar por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en dicha ley tal como lo regula el Art.10; los Arts. 3 y 4 de este cuerpo normativo establece que es este ministerio quien debe dar la asesoría y seguimiento al trabajador durante el proceso de renuncia, en el caso la ley no establece que unidad o sección del MTPS es la designada, sin embargo dentro la institución tal acción recae sobre la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo, quienes actúan cuando el empleador se niega a recibir la renuncia, ello conforme al Art. 4 de dicha ley.

El trabajador/a está obligado a dar un preaviso¹⁴⁵ a su patrono sobre la fecha

¹⁴⁴ Ibídem. Considerandos

¹⁴⁵ Eduardo Lora y Carmen Pagés La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe, Banco Inter Americano de Desarrollo Oficina del Economista Jefe (Versión Revisada Diciembre, 1996), 5. Según la flexibilidad en materia de compensaciones por despido se pueden distinguir tres grupos de países. El primero comprende Bahamas, Barbados, Belice y Jamaica, países de influencia anglosajona, donde la legislación laboral es poco específica en cuanto a los períodos de preaviso o las indemnizaciones por despido por causa justa, injusta o renuncia voluntaria, y donde se deja mucho espacio para los acuerdos contractuales. En Jamaica y Bahamas, la ley fija un período mínimo de preaviso pero no especifica una cuantía mínima de indemnización. Esta, o bien se determina en el proceso de negociación colectiva entre empresas y empleados, o puede ser impuesta por un juez en caso de que la decisión favorezca al trabajador. En Belice y Barbados,

en que se hará efectiva su renuncia, la cual debe ser por escrito, con antelación de 30 días en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados y 15 días aquellos que no se contemplan dentro de estos, en caso de no aceptarse tal documento los trabajadores/as deben presentarse ante el MTPS.

6.2.1. Procedimiento por renuncia voluntaria en sede Administrativa

El trabajador o trabajadora a quienes no se les haya recibido el preaviso o renuncia por parte del patrono deben presentarse ante la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo, donde se les ayudara a seguir con el trámite de la renuncia.

Este proceso según el **MTPS**, se realiza de la siguiente forma:

paso 1. El empleado/a se presenta al **MTPS** a solicitar la notificación de la renuncia.

paso 2. En la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo se le da conocer al empleado/a dar a conocer los objetivos del servicio: que no es más que la aplicación del procedimiento indicado en Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la cual les ordena que a través de ellos se notifique a la parte patronal la decisión de la parte trabajadora de renunciar voluntariamente a su trabajo.

paso 3. En la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo, entrevistan al

la legislación especifica el monto de la indemnización, pero éste es mucho menor que en el resto de países de la región. Por consiguiente, los países de este grupo se hallan entre aquéllos donde resulta más barato despedir a un trabajador.

empleado o empleada, para que este exprese cuales son los hechos acaecidos entre el patrono y el.

paso 4. Se solicita al trabajador/a su Documento Único de identidad, Carnet de Residente, pasaporte o partida de nacimiento según sea el caso.

paso 5. Se le explica a la parte trabajadora el proceso y se verifica que este haya seguido el procedimiento que ordena la ley.¹⁴⁶ Como es haber presentado al patrono/a el pre-aviso sobre su renuncia, que en el caso de empleados comunes debe ser con quince días antes de la renuncia efectiva, o treinta días en el caso de empleados/as especializados, o que este haya presentado ambos documentos al mismo tiempo, y que el patrón/a se haya negado a recibir o no haya entregado la constancia de recibido.

paso 6. Verificado que la parte trabajadora haya realizado el procedimiento de ley, la sección de Relaciones Individuales de Trabajo, procede a la elaboración de la solicitud de la notificación de la renuncia, colocando en ella además de las generales del empleado/a, nombre de la parte empleadora, Dirección del lugar de trabajo; en esta notificación se citara al empleador señalando el día y la hora en que se le notificara la decisión del trabajador de renunciar (Art. 4 LRPERV), dándose la parte trabajadora por notificada de tal señalamiento. Y mandándose a notificar al patrono/a, de la cita

¹⁴⁶ Sala de lo Constitucional, Amparo. Referencia 235-2010 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2013). En cuanto a los empleados del sector Publico a pesar de que cada persona es libre de decidir si permanece o no en un cargo y, por ende, la decisión sobre la permanencia en un cargo o puesto de trabajo no debe restringirse o impedirse, en el ámbito de los servidores públicos excepcionalmente podrían establecerse limitaciones o condicionantes a la forma en que es ejercida la renuncia, con el fin exclusivo de evitar afectaciones graves al normal funcionamiento de la Administración.

referida.¹⁴⁷

Partiendo de este paso el **MTPS** inicia el procedimiento para la notificación al patrono/a:

paso 7. Llegado el día de la cita establecida en la solicitud, se levantará acta en la cual se notifica la decisión de la persona trabajadora de renunciar voluntariamente a su trabajo y se hará constar en dicha acta la comparecencia o no de la parte patronal a dicho llamamiento y la firma de los asistentes ha dicho acto.

Si la parte patronal no comparece a la cita, siempre se le mandará a notificar la decisión de la persona trabajadora de renunciar voluntariamente a su trabajo.¹⁴⁸ Debe recordarse que como lo señala el Art. 3 LRPERV¹⁴⁹, la renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador y la negativa a pagar la prestación constituye presunción legal de despido injusto. En todo caso el tiempo de respuesta de este proceso según Ministerio de Trabajo Previsión Social es de 5 a 8 días hábiles.

¹⁴⁷ *Vid.* Cámara Primera de lo Laboral, Sentencia, Referencia INC-763-2015 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2015). Al establecerse como requisito de validez que la renuncia voluntaria debe constar por escrito, en hojas expedidas por el Ministerio de Trabajo, los Jueces con competencia en materia laboral o documento privado autenticado, es para garantizar que esa "voluntad" expresada por el trabajador al renunciar de su trabajo, sea libre y consciente de los efectos que la misma produce. Se pretende garantizar la ausencia de vicios de la voluntad como el error, fuerza o dolo, Art. 1322 Código Civil que de existir conllevarían a la invalidez del acto o declaración de voluntad, Art. 1316 Ord.2° Código Civil.

¹⁴⁸ "Ministerio de Trabajo y Previsión Social", Solicitud de Notificación de Renuncia, acceso enero 2019, <http://www.mtps.gob.sv/servicios/solicitud-de-notificacion-de-renuncia/>

¹⁴⁹ *Cfr.* Cámara Primera de lo Laboral, Apelación, Referencia INC-763-2015 21/XII/2015 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2015) y Cámara Primera de lo Laboral Referencia INC-763-2015 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2015). Tal como lo señala la Ley el Acudir por parte del empleado al Ministerio de Trabajo, es ante la negativa de recibir el preaviso, caso contrario si se recibe el preaviso, pero no se le paga, entonces el empleado debe acudir a los tribunales correspondientes y ya a la instancia administrativa, pues ello es contrario a la norma,

6.3. Tipo y naturaleza de las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Como en todas las relaciones sociales suceden diversos conflictos, las relaciones de trabajo no son la excepción, por eso, en toda democracia existen mecanismos diseñados para solucionar las controversias de una relación laboral. En El Salvador existen dos vías internas para tutelar nuestros derechos laborales: la jurisdiccional y la administrativa.

En la primera vía la jurisdiccional intervienen los tribunales especializados en materia laboral, los juzgados de lo civil y los juzgados de primera instancia competentes en materia laboral. Además, en esta vía podemos hacer uso del derecho de recurrir, el cual consiste en un medio para oponerse a aquellas resoluciones judiciales ilegales que nos afectan o no nos favorecen.

Por ejemplo, si la sentencia dictada en juicio individual ordinario de trabajo, resuelve que un trabajador no tiene derecho de recibir la indemnización respectiva, el trabajador está facultado para interponer una apelación, y entonces conocerán las cámaras de segunda instancia de lo laboral o de lo civil. En este caso se ha ejercido el derecho a recurrir. Sin embargo, es preciso aclarar que la vía jurisdiccional no se agota con la apelación, ya que incluso para la protección de los derechos laborales, puede interponerse recurso de casación; este lo resuelve la Sala de lo Civil.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Vid. Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo 372, de fecha 31 de mayo de 2010. En cuanto a la especialización de los Juzgados laborales, debe observarse que a través de este decreto, se estableció que: *Los que conocían en materia de inquilinato, civil y mercantil, o en alguna de esas materias, dejarán de conocer de las mismas y serán competentes exclusivamente para conocer en materia laboral; sin embargo, deberán continuar conociendo de los procesos que se encuentren en trámite en las referidas materias, a la fecha de entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil hasta su completa finalización (Art.14)*

En la segunda incluye los procedimientos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

En cuanto al MTPS Hay dos dependencias que pueden iniciar procedimientos para solucionar conflictos laborales: la Dirección General de Trabajo, cuando ocurren diferencias entre la persona empleadora y la población trabajadora, o la Dirección General de Inspección, cuando se incumplen normas laborales en un establecimiento de trabajo. Los pasos a seguir en caso de cualquier conflicto laboral o de violación de la normativa laboral están planteados en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social – LOFSTPS–.

Una de las funciones que tiene la Dirección General de Trabajo es “propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores”¹⁵¹ y para lograrlo resuelve los conflictos entre las partes. Para iniciar este procedimiento administrativo, se presenta una solicitud, verbal o escrita, en la que se detalla claramente en qué consisten los reclamos o diferencias. Si ésta es admitida, se designa el caso a un delegado o una delegada, que cita a las partes involucradas a una audiencia común, esta cita se realiza a través de dos convocatorias, en ésta la persona empleadora y las personas trabajadoras explican sus diferencias.

El funcionario o la funcionaria a cargo moderan la reunión, procurando la solución pacífica, justa y equitativa del conflicto.¹⁵² Si las partes desean resolver la controversia en esta instancia podrán acordar las reuniones que

¹⁵¹ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), Art. 22.

¹⁵² *Ibidem*, Art. 27

sean necesarias para alcanzar todos los acuerdos convenientes. De cada reunión se levantará un acta que firmarán las partes interesadas y el funcionario o la funcionaria interviniente. Esta etapa se conoce como arreglo conciliatorio. La Dirección General del Trabajo también verifica que los acuerdos se cumplan. Si eso no ocurre, impone las sanciones que la ley establece; asimismo si se evidencia vulneración de las normas laborales se remite el caso a Dirección General de Inspección.¹⁵³

En esta sede administrativa, la persona trabajadora usuaria puede contar con la asistencia de un abogado particular o un Procurador o Procuradora de Trabajo. Ahora bien, si no se llega a algún acuerdo ¿Qué opción tendríamos? Podríamos iniciar un proceso de carácter judicial para tutelar los derechos que nos han sido violados.

En este procedimiento, las resoluciones de los conflictos laborales que emite la Dirección General del trabajo pueden ser de varios tipos:

- a) Acta de acuerdo conciliatorio que termina con el conflicto. Si las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente, tendrá fuerza ejecutiva y en caso de incumplimiento, se puede hacer cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el Juez que habría conocido en primera instancia del conflicto.¹⁵⁴
- b) Acta de no Acuerdo conciliatorio. Las partes no llegan a algún acuerdo,

¹⁵³ Organización Internacional del Trabajo, *“La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana”*, (Costa Rica, 2011). Según este informe el MTPS viene realizando distintas acciones para la mejora del sistema de inspección del trabajo, sin embargo, un estudio realizado por la OIT en julio de 2008 expresó: *“El procedimiento de inspección actual es largo (hasta tres visitas en el tiempo), engorroso, difícil y tiene una duración demasiado extensa, haciéndose demasiado uso de las reinspecciones in situ que implica un alto costo para la administración del trabajo”*

¹⁵⁴ *Ibidem*, Art. 30 y Código de Trabajo Art. 450

ya sea porque el empleado/a no aceptan lo que el patrono/a les ofrece o el patrono no ofrece medida conciliatoria. En este caso se archiva el expediente judicial y el empleado/a pueden iniciar el proceso laboral judicial. Asimismo si se evidencia vulneración a normas laborales, se enviara al empleado/a la Dirección de Inspección de Trabajo, para que estos realicen el proceso correspondiente y puedan imponer una multa en caso de que el patrono se niegue al cumplimiento de la norma (por ejemplo pago de vacación o aguinaldo completo)

- c) Acta de no asistencia del Patrono¹⁵⁵ donde se consigna que no se presentó la representación patronal a ninguna de las dos convocatorias realizadas, pero se presentó el empleado/a. se archiva el expediente y el empleado/a pueden iniciar el proceso laboral judicial, y se le impone una multa al patrono.
- d) Acta donde se consigna que se presentó la representación patronal a las convocatorias hechas pero no el trabajador, no obstante este está representado por el procurador de trabajo, ante una oferta de medida conciliatoria el procurador no puede aceptar porque no está su defendido, solo quedar en la espera de un nuevo señalamiento de audiencia. En caso de ya no presentarse el empleado/a se archiva el expediente, no obstante su derecho de iniciar el proceso laboral judicial, existe siempre que este no haya prescrito.
- e) El trabajador/a desiste de la instancia administrativa. En caso se archiva el expediente, no obstante su derecho de iniciar el proceso laboral judicial, existe siempre que este no haya prescrito.

¹⁵⁵ Art. 32. Toda persona que sin justa causa no comparezca a la segunda citación que se le hiciere, incurrirá en una multa de quinientos a diez mil colones, de acuerdo a la capacidad económica de ésta. Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social, Vigente

El proceso de conciliación¹⁵⁶ puede concluir con o sin un acuerdo. En ambas hipótesis debe levantarse un acta de conformidad con el artículo 28 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que señala: “De lo actuado y resuelto en las reuniones se dejará constancia en acta que firmarán el Director, Jefe o sus delegados y las partes interesadas. Si éstas no quisieren o no pudieren firmar, se hará constar, so pena de nulidad. El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta. La omisión en el acta de los requisitos necesarios para su efectividad, como falta de comprobación de personería, cantidades líquidas u otras semejantes, harán incurrir a la persona responsable en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el Tribunal que conozca del asunto.”

En caso de que se llegue a un acuerdo, la persona conciliadora debe procurar que su redacción sea clara, sencilla, que no viole normas legales imperativas (como las que fijan derechos laborales irrenunciables), y que refleje fielmente lo convenido por las partes. Debe procurar además, que el acuerdo sea viable. Para ello, conviene fijar plazos de cumplimiento, montos líquidos, si los hubiere, y en general prever las pautas o normas necesarias y pertinentes para delimitar, facilitar y orientar la ejecución.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Informe Semestral Estadístico”, Oficina de Estadísticas e Información Laboral. Enero-Junio (2009), 16. *El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Relaciones de Trabajo, realiza la promoción de los Comités de Diálogo, creados en las empresas para “prevenir los conflictos laborales y con el trato directo solucionar los conflictos sin que estos incluyan las prestaciones laborales o despidos y que intervenga el Estado.” Dichos Comités están conformados por representantes del empleador y de los trabajadores y se encargan de negociar temas como horarios de trabajo, uniformes, ambiente de trabajo, eventos deportivos, celebraciones, entre otros.*

¹⁵⁷ *Vid.* Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2008). Este tipo de mecanismos no se instauran en el ordenamiento jurídico como requisitos de procedibilidad para ejercer la acción judicial ante los tribunales. Asimismo existen otros entes competentes para conciliar en el caso la Procuraduría

En caso de duda, la persona conciliadora puede solicitar a la Directora o Director General de Trabajo, Subdirectora o Subdirector, Jefa o Jefe de Sección, Jefa o Jefe de Departamento o Jefa o Jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva, la revisión del acuerdo o un consejo sobre la forma correcta de redactarlo, en procura de que sea claro, y principalmente el acuerdo debe ser suscrito por las partes y por la persona conciliadora (delegada o delegado) a cargo del caso.

6.4. Cumplimiento de las resoluciones con el pago efectivo

Las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a los acuerdos conciliatorios que se logren, deben cumplirse y de conformidad con el Art. 30 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, la certificación que se expida del acta correspondiente tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, y por la o el Juez que habría conocido en primera instancia del conflicto, lo cual es concordante con lo prescrito en los Arts. 450 y 422 C.T.

Además, la LOFSTPS prevé el deber de la Delegada y/o Delegado de monitorear el debido cumplimiento del acuerdo, en los siguientes términos: “Todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de verificar su estricto cumplimiento; si esto no se lograre, certificará lo conducente a la Dirección General de Inspección de Trabajo o, en su caso, a

General de la Republica. tiene entre sus facultades fomentar y promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos; brindar servicios de formación y otorgar la acreditación a los Centros de Mediación y Conciliación. (Art. 12.4) este tipo de mecanismos no se instauran en el ordenamiento jurídico como requisitos de procedibilidad para ejercer la acción judicial ante los tribunales.

la Oficina Regional de Trabajo respectiva, para la imposición de sanciones...”
(Art.29 de la citada ley)¹⁵⁸

Con la finalidad de contribuir a armonizar las relaciones laborales entre personas trabajadoras y personas empleadoras, la Dirección General de Trabajo resolvió 608 diligencias de mediación individuales, por tipo de solución y por departamento. En cuanto a las Relaciones Colectivas de Trabajo en San Salvador se resolvieron 56 Diligencias de mediación, 27 quedaron sin conciliar, 17 conciliadas, 2 desistidas, 9 a multa y 1 reinstalo.

En cuanto a la cantidad de dinero acordado en las audiencias de mediación celebradas en relaciones individuales de trabajo, se acordó un monto de \$148,891.62 para 446 trabajadores; de igual forma en las relaciones colectivas de trabajo, se acordó un monto de \$23,246.31 para un total de 124 personas trabajadoras, totalizando un monto en dólares de \$172,137.93 y un total de personas trabajadoras de 570.¹⁵⁹

El cumplimiento de las resoluciones con el pago efectivo es una de las formas con la cuales se cumple con lo acordado en el acuerdo conciliatorio, entre el trabajador y patrono, evitando así gastos innecesarios en procesos judiciales, habiendo acordado hacer el pago en la forma más conveniente para él y para el trabajador de cancelar la indemnización, ya sea en un solo pago o en cuotas parciales.

¹⁵⁸ La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana *Ibíd.*, 171-172. “El VI Informe de Verificación de las Recomendaciones del Libro Blanco recomienda analizar la posibilidad de unificar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en materia laboral en sede administrativa; así como monitorear el desarrollo y los resultados de las conciliaciones laborales, al objeto de tomar las medidas pertinentes para aumentar su efectividad.”

¹⁵⁹ “Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, Oficina de Estadística e Informática, (Anuario Estadístico 2015), 34.

CAPITULO VII

GRADO DE COERCIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En el marco de las resoluciones por entes administrativos, debe conocerse el alcance en cuanto al cumplimiento de las mismas, estableciendo el alcance y la posibilidad de obligar al sujeto a su cumplimiento, en el marco de los derechos laborales, ello por cuanto se establece en la normativa salvadoreña laboral que esta institución debe velar por los derechos de los trabajadores, por es esencial verificar cuando estas tiene fuerza ejecutiva, y que sucede cuando no lo tiene, cuales son las herramientas que la intervención estatal ofrece a los empleados para lograr la consolidación de sus Derechos Laborales.

7.1. Aspectos generales

De acuerdo a lo que establece el art. 30 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social¹⁶⁰, la certificación que se expida del acta del acuerdo conciliatorio tendrá fuerza ejecutiva y puede hacerse cumplir de igual manera que las sentencias laborales, por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto.

Además, el Art. 29 de la misma ley prevé el deber del conciliador de monitorear el debido cumplimiento del acuerdo, en los términos detallados a continuación: “Todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de

¹⁶⁰ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. *Ibíd.*

verificar su estricto cumplimiento; si esto no se lograre, certificará lo conducente a la Dirección General de Inspección de Trabajo o, en su caso, a la Oficina Regional de Trabajo respectiva, para la imposición de sanciones”.¹⁶¹ Una vez analizado el procedimiento de la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se considera lo siguiente:

Como primera consideración, si bien es cierto que se está tratando de llevar a cabo un procedimiento de conciliación, la doctrina se encuentre distante a su denominación, ya que la conciliación es definida por la doctrina como un mecanismo alternativo de solución de conflictos por medio del cual dos o más personas gestionan por sí mismos la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral¹⁶² y calificado denominado conciliador.

Por ello, se considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no genera una verdadera conciliación; partiendo de ello y con base a estadísticas recopiladas se sustenta la percepción del equipo de investigación que demuestran que no se da una conciliación efectiva, no una que reúna el concepto estricto de la palabra. Como primer paso para sustentar tales aseveraciones es oportuno analizar las diferencias individuales que se llevaron a cabo en los años 2004 al 2008.¹⁶³

Así, para el año 2004 se llevaron a cabo un total de 1,644 diferencias conciliadas, mientras que 2,340 no se pudieron conciliar y 987 fueron desistidas. Sobra hacer un análisis de lo planteado, este dato permite inducir

¹⁶¹ Ídem

¹⁶² Rafael Bellido Penadés, Derecho Procesal Civil, 12 edición Dir. Ortells Ramos, (España, Edit. Thomson-Reuters Aranzadi, 2013)

¹⁶³ “Ministerio de Trabajo y Previsión Social” Informes anuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la Republica de El Salvador, acceso febrero 2018, <https://www.mtps.gob.sv/informes-estadisticos-institucionales/>

que las instancias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no generan un verdadero proceso de conciliación en sede administrativa; por otra parte, la conciliación debe apegarse a ciertos principios que harán de este procedimiento una verdadera opción de solución de conflictos laborales; para ello debe existir equidad, una en la que el conciliador asegure que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes en términos de brindar a cada una de ellas lo que les corresponda con justicia. Sin embargo, esto no lo exime de la responsabilidad de velar por la legalidad de los acuerdos.

El principio de celeridad y economía son dos pilares característicos y fundamentales de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, este principio es comprensivo de todas aquellas previsiones que tienden a la abreviación y simplificación del proceso, evitando que su irrazonable prolongación torne inoperante la tutela de los derechos e intereses comprometidos en él;¹⁶⁴ por tanto, el mencionado principio tiene dos propósitos principales, ahorro de dinero y ahorro de tiempo, siendo ellos los lineamientos que la sociedad, y en este caso el trabajador, percibe como una verdadera justicia, solamente cuando es rápida y con el menor costo para las partes y no podría ser de otra manera, tomando en consideración que optar a este proceso solo tienes fines de supervivencia por el trabajador, donde procura la mejor indemnización para el mantenimiento de su prole, mientras emprende los motivos que lo movieron a la renuncia de su empleo, pero todo se vuelve una quimera si el principio en mención no es aplicado.

Para concluir, podemos decir que la conciliación como medio alterno de solución de conflictos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realmente no es una verdadera conciliación entre partes, ya que en la mayoría de los

¹⁶⁴ Lino Enrique Palacio, *Derecho Procesal Civil*, (Buenos Aires, Edit. Abeledo Perrot, 1994)

casos en los cuales el trabajador y el patrono han “conciliado”, no se ha dado un acuerdo total, pues al trabajador no se le ha pagado el total de la indemnización que le corresponde, sino más bien se ha limitado a aceptar lo que el patrono le propone; aunque no es el total del monto reclamado, no puede arriesgarse a perder todo lo que le corresponde y prefiere recibir al menos una parte, aunque este no compense el tiempo y el trabajo que ha realizado.

Ahora bien, es importante hacer énfasis en la labor que realizan los delegados del MTPS y su actuar dentro del procedimiento; estos no intervienen para orientar a ninguna de las partes, situación que podría valorarse como una desventaja en el desarrollo justo y equitativo del proceso; por una parte, el patrono tiene a su disposición asesores que aconsejan la forma en que deben actuar ante las situaciones; por su parte, el trabajador, carece de esta asesoría y normalmente esta acarrea la pérdida de oportunidades en el proceso, pero ¿ es éste el deber ser de los delegados? ¿Acaso podrían proponer acuerdos que sean beneficiosos para el más vulnerable?, ¿no es acaso el mediador el encargado de velar porque no se violenten derechos de las partes?, ¿cuál es la opción del mediador ante la disyuntiva entre patrono y trabajador?

A pesar de no darse una verdadera conciliación, ella puede lograrse si se cuenta con una ley que la regule, que no favorezca los intereses de los dueños de los medios de producción, sino más bien busque mejorar las relaciones laborales a través de un acuerdo justo, que sólo busque el derecho supremo de la vida humana y su desarrollo en todos los ámbitos de su existencia y que en este caso sea el trabajador quien tenga la opción de buscar el mejoramiento de su calidad de vida, tomando como punto primordial que aquel solo cuenta con su fuerza de trabajo pero sin ella sería imposible mover los intereses económicos del patrono.

Por todo lo antes expuesto, el trabajo de investigación lleva a ciertas inquietudes en lo que respecta a su verdadera eficacia en el aspecto laboral de nuestro país, éstas serán expuestas en el último capítulo y con ello propiciar, bases para un análisis profundo de esta nueva institución legal.

7.2. Fuerza Ejecutiva de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En la Sección sexta y séptima del Capítulo I del Título Segundo del Libro Cuarto del Código de Trabajo, está ubicado el articulado base del tema principal de este trabajo, específicamente en el Art. 422 del Código de Trabajo,¹⁶⁵ el cual regula “El procedimiento de ejecución judicial de sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales en materia laboral”, además en los Arts. 423 y 424 del Código de Trabajo, regula lo referente a la Ejecución de sentencias contra el Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas, y Semiautónomas.

En reiteradas ocasiones se ha mencionado fragmentos del Art. 422 del Código de Trabajo, esto solo como referencia a temas secundarios de la investigación, pero en este apartado es necesario citar textualmente todo su contenido, ya que, es el fundamento del tema principal del trabajo de investigación. Pero además, en esta etapa se desarrollarán cuidadosamente aquellas normas del Código Procesal Civil y Mercantil que inciden supletoriamente en el procedimiento de ejecución de la sentencia laboral.

En ese sentido, el Art. 422 del Código de Trabajo textualmente establece que: *“Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales*

¹⁶⁵ Código de Trabajo de El Salvador, *Ibíd.* Art. 422.

permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor,¹⁶⁶ a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles,¹⁶⁷ relativas al juicio ejecutivo.

¹⁶⁶ Vid. Corte en Pleno, Resolución, Referencia 322-D-2011 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia 2012). En cuanto a la interpretación de este artículo, en cuanto a quien corresponde ejecutar, la Corte en pleno ha dicho que si bien el proceso debe solicitarse ante el juez que conoció o debió conocer, ello no obstaculiza para que se el juzgado de incluso de la misma circunscripción sea quien ejecute el embargo, ya que ello es opción del ejecutante.

¹⁶⁷ Ya derogado. Código Procesal Civil y Mercantil. Art. 705 *Derogase el Código de Procedimientos Civiles hecho ley por medio de Decreto Ejecutivo de fecha 31 de diciembre de 1881, publicado en el Diario Oficial No. 1, Tomo 12, Publicación del 01/01/1882, y sus reformas posteriores; la Ley de Procedimientos Mercantiles, publicada en el Diario Oficial No. 120, Tomo 239, publicación del 29/06/1973; La ley de Casación promulgada por Decreto Legislativo 1135 de fecha 31/08/1953, publicado en el Diario Oficial No. 161 Tomo 160, publicación de fecha 4/09/53 y sus reformas posteriores; las normas procesales de la Ley de Inquilinato publicada*

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.

En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.

La acumulación a que se refiere el inciso anterior,¹⁶⁸ no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra.”

El artículo transcrito, en principio, llama la atención hacia el hecho de que el Código de Trabajo en el Inc. 1º del Art. 422, reconoce las resoluciones, que tienen fuerza ejecutiva, las cuales son los acuerdos a que llegan las partes en la audiencia conciliatoria, tanto judicial como extrajudicial, la transacción y la

en el Diario Oficial No. 35, Tomo 178, publicación del 20 de febrero de 1958 y sus reformas posteriores, así como todas aquellas leyes o disposiciones contenidas en otros cuerpos normativos referidos a las materias que regula este código. Las disposiciones que conforme a este artículo deban permanecer vigentes, se entenderán sin perjuicio de su compatibilidad con la clasificación de los procesos y con los principios informadores del presente código.

¹⁶⁸ *Ibídem*, Art. 422.

sentencia definitiva una vez se haya declarado ejecutoriada.

Es importante mencionar y conocer brevemente de los arreglos conciliatorios y transacciones laborales; al respecto, la doctrina las desarrolla, en términos sencillos, como formas de terminar el proceso, de tal manera, que este punto exige el estudio de la clasificación de las formas de terminar el proceso.

Cuando existe una conciliación extrajudicial en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se tendrá que extender un acta certificada en donde conste el acuerdo que tendrá fuerza ejecutiva laboral, para que en caso de incumplimiento por parte del obligado, se pueda tramitar una diligencia de ejecución ante el juez que debió conocer del litigio, como si se hubiera ventilado juicio ordinario individual de trabajo.

Es decir, que si hubiere avenimiento total o parcial en la conciliación extrajudicial celebrada ante el conciliador reconocido por la Ley, la certificación del acta correspondiente tiene fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que la sentencia laboral pronunciada por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto surgido. Sobre la expresión "... por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia...", según el inciso 1 del Art. 422 C.T., se refiere a los acuerdos conciliatorios llegados por las partes ante el Director General de Trabajo y de las conciliaciones en la Procuraduría General de la República; la certificación del acta de dicho acuerdo, tal como anteriormente se manifestó, tiene fuerza ejecutiva y se hace cumplir en igual forma que las sentencias laborales decretadas por un juez de lo laboral o a quien corresponda conocer, para que trabaje embargo en bienes propios del demandado y se nombre a un ejecutor de embargos o a un juez de paz para que lo diligencie. Este trámite se sigue en el caso que la parte obligada no cumple con lo pactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

7.3. Carga administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Para tener una aproximación objetiva sobre la carga laboral en el Ministerio para el tema en estudio y principalmente brindar una idea del uso que el trabajador formal hace de esta institución,¹⁶⁹ se hace necesario presentar la cuantía de Diligencias de mediaciones individuales y colectivas, resueltas, clasificadas por tipo de solución. Departamento de San Salvador, enero - diciembre 2016, en este caso se habla de que conciliaciones fueron 2,330, Reinstalos 65, sin conciliar se tuvieron 2,746, acciones desistidas fueron 675, es decir que se tuvo en total 5876 peticiones y no todas lograron el cumplimiento de los Derechos Laborales, en aquellas relaciones colectivas que se llegó a un acuerdo monetario en el mismo periodo se tiene que en total se obtuvo una cantidad aproximada de \$739,000, y en las individuales 2 120,000.

Este caso se observa que el déficit de atención y resolución se presenta en cuanto que las solicitudes que se reciben son mayores a las que pueden resolverse en la etapa administrativa, lo que resulta que la carga judicial aumenta, ya que es el último recurso que tiene el empelado para satisfacer sus derechos. (Véase el anexos 2).

7.4. Grado de Judicialización de casos no resueltos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En este aspecto poco se ha avanzado en los últimos años, pues no se verifica la creación de nuevos tribunales especializados en materia laboral, en cuanto al número de jueces que ocupan plazas ordinarias en los juzgados de

¹⁶⁹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Informe anual del año dos mil dieciséis de la Dirección General de Trabajo.

competencia única; todo lo anterior, pese a haber sido promulgado el Decreto Legislativo número 372 (de fecha 27 de mayo de 2,010, publicado en el Diario Oficial N° 100, Tomo N° 387, de fecha 31 de mayo de 2,010) en el cual el art. 11 inciso tercero establece que :*“los Juzgados de Primera Instancia de los Municipios de: Izalco, Acajutla, Armenia, Atiquizaya, Tonacatepeque, San Juan Opico, La Libertad, Chalatenango, Tejutla, Dulce Nombre de María, San Pedro Masahuat, Suchitoto, San Sebastián, Sensuntepeque, Ilobasco, Chinameca, Ciudad Barrios, Jiquilisco, Berlín, Santiago de María, Jucuapa, Juzgado Primero de Primera Instancia de San Francisco Gotera, Juzgado Segundo de Primera Instancia de San Francisco Gotera serán Tribunales pluripersonales, teniendo cada uno de los Jueces jurisdicción y competencia individual e independiente. El Juez nombrado por la Corte Suprema de Justicia en razón de la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, conocerá de los procesos a que se refiere el mismo; asimismo, conocerá de los procesos en materia laboral que ingresen luego de la entrada en vigencia del Código.*¹⁷⁰ Siendo así que se crean más competencia, no obstante no se crearon juzgados especiales en materia laboral.

El informe¹⁷¹ de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco (febrero a julio 2010), indica que: hace solo algunos años, los casos activos en primera instancia ascendían a 7,242 (datos del primer semestre de 2,010) lo que significó un aumento del 5,5% en relación con lo reportado para el año 2009. Sin embargo, para el año 2,016, del total de casos en trámite en primera instancia, el 71,42% se encontraban en los tribunales de competencia mixta, lo que significó una disminución de 4.2 puntos

¹⁷⁰ Decreto Legislativo 372. *Ibíd.* Art. 11 Inciso 3.

¹⁷¹ Organización Internacional del Trabajo, disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_180127.pdf. Consultada el 20 de agosto de 2016.

porcentuales, respecto a lo reportado en años anteriores.¹⁷²

En cuanto a los casos atendidos y resueltos por medio de la conciliación o la mediación en sede judicial, se registra un incremento en el porcentaje de acuerdos: 25,3% en los Juzgados de competencia única y 24,5 % en los Juzgados de competencia mixta (datos del último semestre de 2,016).

La tasa de casos pendientes descendió en 2016 con respecto a 2,015 (41,1% en 2,016 y 48,4% en 2,015) en los Juzgados de primera instancia.¹⁷³

7.5. El acceso a la justicia

El acceso a la justicia supone la acción en donde las personas afectadas por un hecho tienen la posibilidad de recurrir a los medios disponibles por el Sistema Judicial de un Estado, para la resolución de controversias, en este caso, en materia laboral.

De acuerdo al ordenamiento jurídico salvadoreño, éste se verifica en sede administrativa y judicial, la primera se desarrolla en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La Dirección General de Trabajo, dependencia de esta cartera de Estado es responsable de tramitar y conciliar situaciones de conflictos laborales, previos a la denuncia de la parte trabajadora en sede judicial.

En el período de junio 2016 a mayo de 2,017, el Ministerio de trabajo y

¹⁷² “Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, Informe anual del año dos mil dieciséis de la Dirección General de Trabajo, acceso febrero 2018, <https://www.mtps.gob.sv/informes-estadisticos-institucionales/>.

¹⁷³ *Ibidem*

previsión social reporta 3,715 solicitudes de conciliación, de esta cifra, 1,098 fueron conciliados representando una efectividad del 30% en la labor realizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Las cifras informadas no están desagregadas por sexo.¹⁷⁴

De acuerdo a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República (PGR), para el periodo enero-diciembre de 2,008, se verificaron 3,638 conciliaciones en diferentes instancias.¹⁷⁵

Se reconocen avances mediante planes pilotos impulsados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para ampliar la atención de denuncias en horarios y días no laborales, como al mediodía y Acceso a la justicia laboral en días feriados o de asuetos; así como la elaboración de cálculos por prestaciones no reconocidas ante violaciones a los derechos laborales, lo cual facilita el acceso a las personas usuarias. Además se verificó la apertura de un centro de llamadas en enero de 2,008, que brinda asesoría jurídica telefónica, acción afirmativa imprescindible para la denuncia, solicitud de inspecciones y de orientaciones efectivas a favor de la clase trabajadora del país.

Es importante reseñar que el Centro de Atención Legal de la Organización de Mujeres salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), recibió solicitudes de asesoría y denuncias ante orientaciones inadecuadas de casos planteados en el Centro de llamadas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que se recomienda revisar la efectividad de la asesoría que se brinda en el mismo y

¹⁷⁴ “Ministerio de Trabajo y Previsión Social” .Informe anual del año dos mil dieciséis de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. acceso febrero 2018, <https://www.mtps.gov.sv/informes-estadisticos-institucionales/>.

¹⁷⁵ *Ibidem*

que se difunda información cuantitativa de ese servicio.¹⁷⁶

En sede judicial, la institucionalidad judicial creada a la fecha en materia laboral no reporta cambios. En 2,016, a nivel nacional sólo se cuenta con nueve juzgados especializados ubicados de la siguiente manera: cinco en San Salvador, uno en Santa Ana, uno en Sonsonate, uno en La Libertad (Santa Tecla) y uno en San Miguel.

En la práctica, sólo cuatro (1ª, 2ª, 3ª y 4ª de lo laboral en San Salvador), conocen de manera específica en materia laboral, ya que los demás tienen en su haber procesos mercantiles, civiles y de inquilinato, etc.

En los municipios donde no existe la posibilidad de acceder a un juzgado especial, la Ley Orgánica Judicial faculta a otros tribunales de primera instancia y, particularmente, a los civiles para que conozca de los conflictos que se susciten en relación al trabajo (Art. 20, inciso 1).

De modo que además de los juzgados arriba mencionados, existen 20 Juzgados de Primera Instancia y 12 Juzgados Civiles que poseen competencia laboral. Por tanto, a nivel nacional, existen 41 instancias judiciales en primera instancia responsables de impartir justicia en materia laboral.¹⁷⁷

Asimismo, se cuenta con dos Cámaras de Segunda Instancia a nivel nacional. La Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia resuelve las casaciones laborales. La Corte Suprema de Justicia (CSJ) realizó un sondeo entre

¹⁷⁶ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA), Mujer y mercado laboral 2011; Las desigualdades de género en la economía salvadoreña (El Salvador: Oxfam, 2011), 7.

¹⁷⁷ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz de El Salvador(ORMUSA), Datos del informe Laboral del año dos mil dieciséis, (El Salvador, 2016)

juezas/es y magistradas/os para identificar necesidades de personal, infraestructura y financiamiento de la jurisdicción laboral. Además solicitó información sobre la ubicación de las zonas francas al Ministerio de Economía, con el objetivo de identificar la potencial demanda en materia de administración de justicia laboral.

CAPITULO VIII

AMÉRICA LATINA EN MATERIA DE PRESTACIONES POR RENUNCIA VOLUNTARIA. VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN PARALELO CON LA REGULACIÓN SALVADOREÑA

En el presente capítulo, se busca dar a conocer el tratamiento que en otros países se le da a la figura de la indemnización por renuncia voluntaria, es conveniente manifestar que verdaderamente son pocos los países en los cuales se ha dado reconocimiento de este derecho a los trabajadores.

A nivel Centroamericano, únicamente se encuentra esta figura en Panamá y Nicaragua, sin embargo, en dichos países, es poco lo que se ha regulado al respecto, debido a que no es sino una prestación laboral más, razón por la cual únicamente se encuentra regulado en sus Códigos de Trabajo.

A nivel Sudamericano, se encuentra que Colombia y Bolivia tienen regulado este derecho laboral; y en Norteamérica únicamente México posee una prestación similar a favor del trabajador en su legislación laboral.

A continuación, se dará a conocer cuáles son esos ordenamientos jurídicos extranjeros en los que los trabajadores gozan de una prestación económica cuando presenta su renuncia de manera voluntaria y como esta se contrapone o iguala a la legislación en este tema en El Salvador.

8.1. Colombia: “El Auxilio de Cesantía”

La palabra *cesantía* proviene de la voz latina *cessare*, que significa suspender, terminar, acabar algo. Cesar implica entonces, la suspensión de algo que se venía realizando, o mejor aún, terminar su realización.

El auxilio de cesantías es una prestación social que se encuentra a cargo del empleador, que consiste en el pago al trabajador, de un mes de salario por cada año de servicios prestados y proporcionalmente por fracción de año, en caso de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, y tiene precisamente la finalidad de cubrir un período en que el trabajador pueda quedar cesante.

Inicialmente se concibió como un premio que se le daba al trabajador por los servicios que había prestado en un determinado período; por ello, con frecuencia se hacían discriminaciones fundadas en el afecto del empleador y en algunas pocas otras ocasiones, por la eficiencia del servidor.

Posteriormente, se sostuvo la tesis de que se trataba de una indemnización que el patrono debía al asalariado debido al desgaste físico que éste había padecido en la prestación de la labor, criterio que evolucionó hasta llegar al de entenderlo como una compensación adicional que reconoce la ley al trabajador por los servicios prestados a otra persona.

El auxilio de cesantía fue establecido en Colombia por el Art. 14 literal c) de la Ley 10 de 1934,¹⁷⁸ pero es importante aclarar, que esta prestación sólo era otorgada a cierto tipo de trabajadores del sector privado que fueran despedidos sin mediar mala conducta, por lo que se entendía como una sanción al empleador que desvinculaba sin justa causa al trabajador y a la vez como una indemnización en favor de este; es decir que no se contemplaba el caso de la renuncia voluntaria.

¹⁷⁸ Ley 10, Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados (Colombia, Congreso de Colombia, 1934)

Con posterioridad a la llamada Ley 10 de 1,934, se promulgaron otras en las cuales se incluía a otro tipo de trabajadores para que gozaran del auxilio de cesantía. Es hasta en 1,945, con la llamada Ley 6ª de ese año,¹⁷⁹ que se abolió el trato hasta entonces discriminatorio, y se le reconoce el derecho al auxilio a todos los trabajadores; incluyendo a los que se retirasen de manera voluntaria o incurriesen en alguna causal de mala conducta.

Finalmente, es la Ley 65 del año 1,946¹⁸⁰ -que vino a reformar en ciertos aspectos la ley citada en el párrafo anterior-, la que reconoce este derecho a todo trabajador sin importar el motivo de su retiro. Este mismo principio fue retomado por el Código Sustantivo del Trabajo,¹⁸¹ el cual en su Art. 249 y bajo el epígrafe de “Regla General”, literalmente dispone: *“Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.”*

Se tiene entonces que el Auxilio de Cesantía, es la suma de dinero que el trabajador recibe de su patrono al terminar el contrato de trabajo por cualquier causa.

Esta prestación se encuentra dentro del régimen de seguridad social, cuyo objetivo es cubrir las necesidades del trabajador, cuando es imposible que obtenga ingresos por encontrarse sin ocupación. Este tipo de Previsión Social

¹⁷⁹ Ley 6 Disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo (Colombia, Congreso de Colombia, 1945)

¹⁸⁰ Ley 65 Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras (Colombia, Congreso de Colombia, 1946)

¹⁸¹ Código Sustantivo del Trabajo (Colombia, Congreso de Colombia, 1950)

es propio de la Legislación Colombiana, el cual se encuentra inmerso dentro de lo que se conoce como prestaciones sociales comunes y las cuales deberán ser canceladas por todos los patronos, sin importar el capital que tengan en su poder o a la actividad económica a que se dediquen.

El Código Sustantivo del Trabajo¹⁸² en su Art. 249 establece, que el pago se debe realizar al término del contrato de trabajo y consiste en un mes de sueldo por cada año laborado y lo debe cancelar todo patrono; sin embargo el auxilio de cesantía consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, establece una “Cesantía Restringida” contenida en el Art. 252, según la cual los trabajadores del servicio doméstico –entre otros tipos de trabajadores-, sólo tenían derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince días de salario por cada año y proporcionalmente por cada año de servicio.¹⁸³ En ese mismo sentido, se excluye del goce de la prestación a los siguientes trabajadores:

- a) Trabajadores que se dediquen a la industria puramente familiar.
- b) Trabajadores accidentales o transitorios.
- c) Artesanos que trabajando personalmente en sus establecimientos, no ocupen más de cinco trabajadores permanentes extraños a su familia.

Debido a las variaciones que se han hecho a la legislación laboral colombiana, existen dos tipos de cesantías;¹⁸⁴ Retroactivas y anualizadas

En las primeras el régimen tradicional del auxilio de cesantías, en donde la

¹⁸² Régimen Legal de Bogotá, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", (Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950), en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

¹⁸³ *Vid.* Corte Constitucional Colombiana, Sentencia, Referencia C-051-95, (Colombia 1995), indicó que en ningún caso el auxilio de cesantía sería inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

¹⁸⁴ Ley 50 (Colombia, Congreso de Colombia, 1,990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

prestación se encuentra en poder del empleador durante toda la vigencia de la relación laboral y son retroactivas, por cuanto dicha prestación social, se paga al trabajador con base en el último salario devengado, de forma tal que.

La segunda cesantía a diferencia del régimen tradicional, establece que la prestación únicamente permanece en poder del empleador durante máximo un año, pues a más tardar, el 14 de febrero de cada año, aquél deberá consignar en la Administradora de Fondos de Cesantías elegida por el trabajador, la causada en el año inmediatamente anterior.

8.1.1. Ventajas y desventajas de La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de El salvador y la Normativa Colombiana.

Es más que evidente que respecto a la legislación Colombia la normativa salvadoreña presenta grandes desventajas, siendo reseñable:

- a)** Es en cuanto al monto de la prestación, ya que según lo establece el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en El Salvador la prestación que se le entregue al trabajador que decide renunciar a su trabajo corresponde a quince días de salario básico por cada año, mientras que para aquel trabajador colombiano que decide renunciar le corresponde un prestación (auxilio de cesantía) equivalente a un mes de salario por cada año de servicio; se ve pues, que el Código de Trabajo colombiano contempla una prestación ampliamente superior a la nuestra, ya que es el doble de la que se contempla para los trabajadores salvadoreños.
- b)** En la norma salvadoreña se regula que ante la renuncia voluntaria del trabajador para realizar el cálculo de la prestación económica ningún salario

podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente; en cuanto a Colombia se refiere habla de un mes de salario sin establecer el límite de tal salario.

- c) Otra desventaja que posee la normativa salvadoreña en comparación con la de Colombia, es que no se cuenta con ningún “Fondo” en el cual sea depositado por los empleadores el monto de la prestación equivalente a determinado período de tiempo; esto, a pesar de haber sido contemplado dentro los anteproyectos presentados a la Asamblea Legislativa por parte del sector trabajador, quienes proponían que fuese creado un “Fondo de Garantía de la Indemnización Universal”; se considera que es una desventaja, en razón de que los trabajadores colombianos, recibirán su prestación de manera más inmediata, ya que la misma se encuentra reservada para dicho fin.

8.2. Bolivia: “El Retiro Voluntario”

En la Legislación Boliviana se encuentra la llamada “Indemnización por Tiempo de Servicios”, la cual en esencia vendría siendo lo que constituye la Indemnización Universal, ya que en Bolivia la indemnización por tiempo de servicios es la compensación al desgaste psíquico y físico que genera la actividad laboral.

En ese sentido, se puede decir que en el Derecho Boliviano, una de las causas que da lugar a este beneficio laboral es el denominado “Retiro Voluntario”; se considera retiro voluntario la manifestación escrita o verbal de la trabajadora y el trabajador de concluir la relación laboral sin importar el motivo de la misma.

Dicha figura del retiro voluntario se regula en la Ley del 21 de diciembre de 1948 y su Decreto Reglamentario del 19 de abril de 1949, se consagra de

manera amplia la figura del retiro voluntario, ya que mediante dichos cuerpos legales se hizo una reforma a la Ley General del Trabajo;¹⁸⁵ en ese sentido, el Art. 2 de la Ley del 21 de diciembre de 1948 dispuso una reforma al Art. 13 de la Ley General del Trabajo, en el sentido que los trabajadores que tuvieran más de ocho años de servicio, podrían gozar de este beneficio recibiendo su indemnización por el tiempo de servicio.

Por Decreto Supremo No. 11478 del 16 de mayo de 1974,¹⁸⁶ es modificado el tiempo de servicio de ocho a cinco años, ello en razón de que el término para acogerse al retiro voluntario debía reducirse a un lapso más racional en función de la vida activa del trabajador y de la posibilidad de éste para gozar de sus beneficios emergentes.

Es de gran importancia destacar que las últimas modificaciones que le han sido realizadas a la figura del Retiro Voluntario en Bolivia, fueron hechas a través del Decreto Supremo Número. 110 del primero de mayo del año 2009, dicho Decreto modificó lo dispuesto en el Decreto Supremo Número. 11478, el cual establecía que cualquier trabajador que tuviera cinco o más años de servicios continuos, recibiría la indemnización aunque se retirase voluntariamente.

El Decreto Supremo No. 110 ha modificado lo dispuesto en el párrafo anterior, garantizando la indemnización por retiro voluntario cuando el trabajador haya cumplido más de 90 días de trabajo continuo; así lo indica el Art. 1° del dicho Decreto, el cual en lo pertinente expresa: *“El presente Decreto Supremo tiene*

¹⁸⁵ Decreto Supremo No 1592 del 19 de Abril de 1949, Retiro Voluntario Publicado en Gaceta Oficial de Bolivia: N° GOB-57, Fecha de gaceta: 10 de Marzo de 1947, Numero de la norma: 1592, Fecha de la norma: 19 de Abril de 1949, Reglamentase la Ley de 21 de diciembre de 1948 relativa a la indemnización por el tiempo de servicios en caso de retiro voluntario.

¹⁸⁶ Decreto Supremo No. 11478, (Bolivia, Congreso Nacional 1974)

por objeto garantizar el pago de indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de noventa días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fueran objeto o presentada su renuncia voluntaria...”; luego el Art. 2° en su párrafo II, indica: *“La indemnización por tiempo de servicios corresponde cuando la trabajadora o el trabajador hubiesen cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo.”*

En cuanto a la cuantía de la indemnización, se tiene que según el artículo 13 de la Ley General del Trabajo, al trabajador que decida retirarse voluntariamente se le entregará una indemnización por tiempo de servicios, equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados.

La forma en que se hará el cómputo del tiempo de servicios, se encuentra regulado desde la Ley del 23 de noviembre de 1,944, la que en su artículo 1° indica que el tiempo de servicio se computará a partir de la fecha en que los trabajadores fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba.

La base sobre la cual se calcula la cuantía a la cual tiene derecho el trabajador al momento de retirarse voluntariamente de su trabajo, es según el Art. 2° párrafo III del multicitado Decreto Supremo No. 110, el promedio del total de lo ganado por este en los últimos tres meses; lo anterior está consonancia con lo dispuesto por el Art. 19 de la Ley General del Trabajo. Este salario comprende las retribuciones en dinero que perciban los trabajadores, tales como las siguientes: a) Comisiones y participaciones, b) Horas extraordinarias, c) Trabajo nocturno, y d) Trabajo en días feriados.

Mediante la Resolución Ministerial Número. 447 del 8 de julio del año 2009, Art.1° párrafo II se indica que el patrono deberá pagar la indemnización por retiro voluntario en el plazo de 15 días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral. El párrafo III, establece que en caso que el patrono no pague dentro del plazo, además deberá pagar una multa equivalente al 30% sobre el monto de la indemnización por retiro voluntario.

La indemnización por tiempo de servicios que es pagada en caso de retiro voluntario es inembargable, así lo dispone el Art. 6° de la Ley del 21 de diciembre de 1948, siendo el caso de las pensiones alimenticias y por mandato judicial las únicas excepciones. En caso de sustitución patronal, tampoco ve afectado su derecho el trabajador, así lo indica el Art. 11 de la Ley General del Trabajo. Además tal indemnización, se encuentra exenta del pago de impuestos de todo tipo, según por la Ley No. 843 del 20 de mayo de 1986.¹⁸⁷

8.2.1. Las desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria de El Salvador en paralelo a la Renuncia Voluntaria de Bolivia

En comparación con la legislación salvadoreña, la legislación boliviana presenta mayores beneficios para los trabajadores que renuncian, primero en cuanto al tiempo de trabajo para la renuncia, la cual solo exige noventa días de trabajo continuo para poder gozar de la prestación, mientras que en la legislación salvadoreña se exigen dos años, lo cual deja desprotegidos a los trabajadores que tienen menos tiempo laborando para un mismo patrono; se ve pues, que las leyes bolivianas son más benevolentes con el trabajador.

¹⁸⁷ Ley No. 843, (Bolivia, Congreso Nacional 1986)

Otra desventaja es el monto de la prestación, ya que en Bolivia se contempla que sea el equivalente a 30 días de salario por cada año de servicio y en el medio salvadoreño, solo se reconocen quince días de salario por cada año de servicio, asimismo no establece una cuantía en cuanto al salario que se tomara como limite al momento de conceder la prestación, contrario en el Salvador donde la ley marca que la referida prestación no podrá ser calculada más allá de la cuantía de dos salarios mínimos diarios legales vigentes correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.¹⁸⁸

También debe ser considerada como una desventaja de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de El Salvador, el hecho de no contemplar ningún tipo de sanción al empleador que no pague en tiempo la prestación al trabajador; por otro lado, la normativa boliviana le impone al patrono una multa equivalente al 30% del monto de la prestación en caso de no pagarla dentro del plazo legalmente establecido.

8.3. México: “Prima de Antigüedad”

En el Derecho Mexicano, cuando un trabajador decide interponer su renuncia a su trabajo, se hace acreedor al denominado “Finiquito”, el cual se compone de las prestaciones de ley (aguinaldo, vacaciones y prima vacacional) y la prima de antigüedad, en caso de contar con quince años de servicios.

La ley mexicana establece en el Art. 162 fracción III de su Ley Federal del Trabajo,¹⁸⁹ que cuando un empleado de planta tenga más de 15 años de

¹⁸⁸ Tribunal Constitucional Plurinacional, Sentencia Constitucional Referencia 009/2017 (Bolivia, 2017). preaviso laboral contenida en el artículo 12 de la Ley General del Trabajo, fue recientemente eliminada por el Tribunal Constitucional Plurinacional (TCP), a pedido de la Central Obrera Boliviana (COB) y la Defensoría del Pueblo.

¹⁸⁹ Ley Federal del Trabajo, (México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos 1970)

antigüedad tiene derecho a la separación voluntaria, siendo acreedor de una prestación de 12 días de salario por cada año de servicio, los Arts. 486 y 486 de la misma ley dicen que dicho cálculo se hará de conformidad con el salario mínimo general de la zona geográfica donde se ubica la empresa. Asimismo regula que para hacer el cálculo se debe utilizar el doble del salario mínimo como tope y el mínimo es un salario minio general, México posee este derecho laboral a favor de los trabajadores desde el 1° de abril de 1,970, pues fue en dicha fecha que entró en vigencia la denominada Ley Federal del Trabajo.

8.3.1. Ventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria con la legislación Mexicana

Las ventajas que presenta la normativa salvadoreña son básicamente dos, la primera es en cuanto al monto de la prestación, la que corresponde a 15 días de salario básico por cada año de servicio, y el límite de dos salarios mínimos, en México tan solo corresponde doce días de salario por año de servicio.

La segunda ventaja de nuestra legislación, consiste en que para poder gozar de esta prestación, el trabajador sólo debe contar con dos años de servicio; para los trabajadores mexicanos este es un requisito un tanto excesivo, en razón de que a ellos se les establece un tiempo de servicio equivalente a quince años para poder acceder a la prestación.

8.4. Panamá: “Prima de Antigüedad”

En Panamá, al igual que en México, el derecho objeto de estudio de la presente investigación es conocido como prima de antigüedad, el cual en pocas palabras es una indemnización que se reconoce a las relaciones por tiempo indefinido, cualquiera sea la causa de terminación.

En este país Centroamericano, este derecho se encuentra regulado en el Art. 224 del Código de Trabajo,¹⁹⁰ el cual a su tenor literal establece: *“A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad...”*

Sobre este punto, es bastante llamativo el hecho que la legislación panameña no establece un tiempo mínimo de servicio para poder gozar de la prestación, pero cabe aclarar que esto únicamente es para las relaciones laborales iniciadas con posterioridad a las reformas hechas al Código de Trabajo en el año 1995. Sin embargo el artículo 224 del Código de Trabajo en su parte final indica que si los trabajadores tienen diez años o más de trabajo continuo, el período laborado con anterioridad al año de mil novecientos noventa y cinco le será pagado igualmente.

Es el ya citado Art. 224 regula que la prima de antigüedad que le será entregada al trabajador que renuncie la cuantía equivalente a una semana de salario por cada año de trabajo y proporcionalmente por fracciones de año.

Al respecto, el Art. 226 indica: *“Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.”*

En esta legislación se tiene establecido en el Art. 229-A del Código de Trabajo, que *“En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación*

¹⁹⁰ Código de Trabajo, (Panamá, Decreto de Gabinete 252, 1971)

de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renuncias justificadas”. Es decir que existe una previsión respecto a la posible renuncia del trabajador o trabajadora.

8.4.1. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria comparable a la legislación de Panamá

Es evidente, que la ventaja que presenta la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, es la prestación correspondiente a quince días de salario por cada año de servicio, y en Panamá esta prestación únicamente corresponde a una semana de salario; se ve pues, que el trabajador salvadoreño tiene mayores ventajas en cuanto a este punto.

En las desventajas que tiene la legislación salvadoreña, es que exige un mínimo de tiempo de servicio correspondiente a dos años, mientras que en la legislación panameña no existe un tiempo mínimo de servicio para poder gozar de este derecho; esto significa que a diferencia de lo regulado en nuestra legislación, existe una gran ventaja.

Así también, se tiene que considerar como desventaja, el hecho de que en El Salvador se carece de un “fondo de cesantía”, el cual en Panamá, funciona con cotizaciones que el empleador realiza, para que al finalizar la relación laboral sea cancelada la prima de antigüedad, y que hace que el monto de esa prima esté reservado para tal fin.

CONCLUSIONES

El Ministerio de Trabajo carece de poder Coercitivo en materia Laboral, por ser un ente Administrativo, siendo ello una causa por la cual el patrono en la mayoría de los casos, esperar que el proceso llegue a instancias Judiciales, donde el mismo incluso negocia con el empleado, el monto requerido, por lo que el trabajador incluso obtiene menos de lo regulado en la ley.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a lo establecido en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y lo considerado en la jurisprudencia es un ente fedatario, en cuanto a las formalidades para entregar el preaviso y notificar al patrono en caso de negativa de recibirla, culminando ahí sus funciones.

Al no pago de la Renuncia Voluntaria, por ley esta se convierte en Despido Injustificado, donde la única excepción procedente es el pago, sin embargo, en ocasiones este pago, tarda en llegar, ya que los patronos utilizan las instancias jurisdiccionales, como la Cámaras de Lo Laboral y la Sala de lo Civil.

Al Volverse burocrático el Proceso de la Renuncia Voluntaria, tanto en el Ministerio de Trabajo y en las instancias judiciales, muchos trabajadores, desisten del proceso, o los deja vulnerables económicamente, hasta la obtención de su pago, lo que se vuelve un riesgo en el cumplimiento de la Ley.

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, no cumple con la finalidad de la creación del derecho objeto de estudio y que a la vez no concuerda con aquel criterio de Seguridad Social manifestado por el legislador constituyente.

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en el art.8 en el primer inciso, prescribe que el trabajador deberá recibir en concepto de remuneración económica una prestación conforme al salario básico, poniendo en desventaja a los trabajadores menos del salario mínimo legal vigente, establecido por Decreto Ejecutivo en julio del año dos mil trece.

Por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha existido un papel extremadamente pasivo en cuanto a la difusión de información acerca de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y en cuanto a la efectividad de las inspecciones de trabajo y de la imposición de multas a los patronos por incumplir con derechos laborales de los trabajadores/as.

RECOMENDACIONES

Que se reforme la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el Art. 4., agregando un inciso que establezca que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cite al empleador y trabajador para verificar el cumplimiento o no del pago de la remuneración por la renuncia Voluntaria, si no ha pagado o paga en ese instante, si no a pago o niega al pago, se emita resolución por DESPIDO INJUSTIFICADO, y se reforme además el Art. 15 sustituyéndose en cuanto que esta resolución pueda ser ejecuta por el juez que debió conocer en primera instancia en juicio ordinario por despido injustificado, siguiéndose el mismo proceso que ordena el Art. 422 Código de Trabajo.

Que el legislador reforme el Artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para mejorar la remuneración económica a la cual el trabajador, debería tener tomando como base no solo el salario básico sino además el salario mínimo legal vigente, en cuanto que a muchos trabajadores no se les paga ni el salario mínimo en cada rubro y su salario básico es inferior al mismo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Unidad o Dirección encargada de la difusión de los derechos laborales, cree canales virtuales los cuales sean de fácil acceso para los trabajadores, o módulos informativos en los cuales se les expliquen los derechos contemplados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y el procedimiento a seguir en caso de optar por este derecho y así evitar la infracción a la ley.

Se impongan multas por parte Ministerio de Trabajo y Previsión Social que ascienda que vayan desde los tres hasta seis salarios mínimos vigentes para cada sector, cuando el patrono se niegue a recibir el preaviso, salvo prueba

en contrario, y cuando pasado los quince o treinta días de ley, el patrono no pague.

Asimismo que en armonía a lo regulado en la constitución, se reforme Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en cuanto que no se castigue al empleado cuando cumpla con los quince o treinta días que debe seguir laborando en el mismo empleo, sino que siempre se pague su remuneración y quede a salvo el derecho del patrono de perseguirlo judicialmente por los daños causados.

BIBLIOGRAFÍA.

Fuentes Bibliográficas:

Alonso Manuel, *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid – España: Editoriales de Derecho Reunidas.

Alonso Olea, Manuel. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 2ª Ed., Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid.

Aristóteles. *La Política*. Traducido de Pedro Simón Abril. Madrid: Edit. ENR.

Baños Pacheco, Orlando. “*El Código de Trabajo de El Salvador y su Campo de Aplicación*”. Corte Suprema de Justicia. Sección de Publicaciones. 2011.

Bellido Penadés. Rafael. *Derecho Procesal Civil*. 12 edición Dir. Ortells Ramos. España: Edit. Thomson-Reuters Aranzadi, 2013.

Cabanellas Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social* Tomo III. Segunda Edición. Buenos Aires: Edit. Heliasta S.R.L. 1982.

Guillermo Cabanellas. *Contrato de Trabajo*. Parte General. Volumen I. Buenos Aires: Editorial Omeba. 1963.

Cabanellas De Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L. Undécima Edición, 1993.

Cabanellas De Torres, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo II. *Derecho Individual del Trabajo*. Volumen I. Contrato de Trabajo. 3ªed. Editorial Heliasta Buenos Aires. Argentina.

Calderón Olaya. Fernando. *Apuntes sobre Derecho Laboral*. Editorial Santa Fe, Bogotá, Colombia 2013

Clavero, Bartolomé. *Derecho indígena y cultura constitucional en América* México: Edit. Siglo Veintiuno. 1994

De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera Edición. México D.F.: Editorial Porrúa S.A. 1994.

De La Cueva Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Cuarta edición. México D.F.: Edit. Porrúa. 1954.

Gallego, Andrés José. *La esclavitud en la América española*. Madrid: Edit. Ediciones El Encuentro S.A. 2005.

Gómez Pérez, Rafael. *Breve historia de la Cultura Europea*. Edit. RIALP. S.A. Madrid. 2005.

Guerrero Figueroa, Guillermo. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Bogotá: Edit. Temis. 1980.

Guisado Héctor. *Estabilidad en el Empleo Privado en El Derecho Laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nación: Casos Típicos*, Vázquez Vialard-Fera Coordinadores, Buenos Aires: Editorial La Ley. 2003.

Konstantinov F. V. *Fundamentos de la Filosofía Marxista*. Segunda Edición. México D.F.: Editorial Grijalbo S.A. 1965.

Martín Valverde, Antonio, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín y García Murcia, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. 10ª ed. Madrid: Editorial Tecnos. 2009.

Molas, Pere. *La estructura social de la Edad Moderna europea*. AA.VV. Colección Ariel. Manual de Historia Moderna. Barcelona: Edit. Ariel. 1993.

Palacio Lino, Enrique. *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Edit. Abeledo Perrot. 1994.

Pérez Luño, Antonio Enrique. *Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución*. 9ª ed. Madrid: Edit. Tecnos. 2005.

Pérez Luño, Antonio Enrique. *Los derechos fundamentales*. 2º ed. Madrid: Edit. Tecnos. 1986.

Pérez Royo, Javier. *Curso de Derecho Constitucional*. 9ª ed. Madrid: Edit. Marcial Pons.

Ponce, Ricardo. Citado por Vaquerano Glenda Alicia, Moreno Ledy Alejandra, y Elias Carolina. *Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)*. El Salvador: Edit. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila [CEDM]. 2007.

Platón. *República*. Traducción José Manuel Pabón y Manuel Fernández Galeano. Madrid: Edit. Instituto de Estudios Políticos, 1949.

Kechekian, S. F. y Fedkin, G. I, *Historia de las ideas políticas: Desde la antigüedad hasta nuestros días*, 2º ed. Buenos Aires Edit. Cartago. 1959.

Sebastián, Luis de. *De la Esclavitud a los Derechos Humanos*. Barcelona: Edit. Ariel. 2000.

Stark Rodney. “*The Rise of Christianity: A Sociologist Reconsiders*”. Estados Unidos Edit. Princeton University Press. 1996.

Valverde, Martín Antonio, et. al. *Derecho del Trabajo*. Decimoctava edición. Madrid: Editorial Tecnos. 2009

VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano*. 3ª ed. Caracas Edit. Publicaciones UCAB. 2007.

VON BALTHASAR Hans Urs. *Antiguo Testamento*. Edit. Encuentro. 1997.

Fuentes de Hemeroteca:

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “*Manual del Delegado*”, Fundación para la Paz y la Democracia, San Salvador Marzo (2008).

Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), “*Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Centroamérica*”. Colección Anti Flexibilidad. 7 Costa Rica: Edit. ASEPROLA. (2005).

Consejo Superior Universitario Centroamericano, *Cuaderno de Salud Ocupacional para trabajadores centroamericanos*. El Salvador

González Uribe, Héctor. “Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?” en *Jurídica-Anuario* del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, n° 19, México. (1988).

Labardini, Rodrigo. “Orígenes y antecedentes de derechos humanos hasta el siglo XV”. En *Jurídica-Anuario* del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana n° 19. México. (1988)

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. “Oficina de Estadística e Informática”. Anuario Estadístico. (2015).

Narváez Hernández, José Ramón, “Apuntes para empezar a descifrar al

destinatario de los derechos humanos”. En *Revista Telemática de Filosofía del Derecho* nº 8. España. (2004/2005).

Pérez Marcos, Regina María. “Derechos humanos e Inquisición, ¿conceptos contrapuestos?”. En *Revista de la Inquisición. N° 9. Madrid.* (2000).

Fuentes Electrónicas:

Ministerio de Trabajo y Previsión. “Institución-Marco Institucional – Historia” disponible en: <http://www.mtps.gob.sv>. Acceso el 06 de abril 2015.

Ministerio de Trabajo y Previsión El Salvador. “Institución-Marco Institucional”. www.mtps.gob.sv, acceso el 21 de abril 2015.

CEPAL, www.elsalvador.com, acceso el 28 de julio de 2017.

Quezada Sofía, “*Prestación Económica por Renuncia Voluntaria: Buscando Nuevos Horizontes. Parte II*”. *Revista Jurídica Digital “Enfoque Jurídico”*, enero 2015. <http://www.enfoquejuridico.info/wp/archivos/1201>

Amnistía Internacional, basado en un texto de Leonardo Aravena, *Una larga marcha hacia los derechos humanos*. Acceso el 29 de abril de 2015., web.archive.org/web/20070523051846/http://www.es.amnesty.org/camps/camp50/decla.htm,

Fuentes Jurisprudenciales:

Nacional:

Corte en Pleno. Resolución, Referencia 322-D-2011. (El Salvador: Corte Suprema de Justicia 2012).

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo. Referencia. 226-2018. (Corte Suprema de Justicia. 2019).

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad. Referencia 17-95. (Corte Suprema de Justicia. 1995).

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad. Referencia 52-2003/56-2003/57-2003 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2004).

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo. Referencia 204-2009 y 1113-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2011 y 2010).

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad. Referencia 34-2011/55-2011 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2015).

Sala de lo Constitucional. Sentencia Referencia 26-2006 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2007).

Sala de lo Constitucional. Amparo. Referencia 235-2010 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2013).

Sala de lo Civil. Sentencia. Referencia 19-Ap1-2012 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2013),

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo. Referencia 2-2013 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2015).

Sala de lo Civil. Sentencias. Referencias 86-Apl- 2011, 90-Apl-2011, 91-Apl-2011, III-Apl-2011 y 113-Apl-2011 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2011),

Sala de lo Civil. Sentencia. Referencia 429-CAL-2017 (El Salvador: Corte Suprema De Justicia, 2018).

Sala Contencioso Administrativo. Sentencia. Referencia 132-S-2001. (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2001)

Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia. Referencia 210-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2016).

Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia. Referencia 210-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2016)

Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia. Referencia 210-2008 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2016).

Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia. Referencia 132-S-2001. (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2004).

Cámara Primera de lo Laboral. Apelación. Referencia INC-APEL-89-2018 27/04/2018. (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2018).

Cámara Primera de lo Laboral. Apelación. Referencia INC-APEL-237-2018 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018).

Cámara Primera de lo Laboral. Apelación. Referencia INC-APEL-254-2019 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2019)

Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador. Apelación. Referencia INC-85-2019 de (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2019).

Cámara Primera de lo Laboral. Sentencia. Referencia INC-763-2015 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2015).

Cámara Primera de lo Laboral. Apelación. Referencia INC-763-2015 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2015)

Cámara Primera de lo Laboral. Referencia INC-763-2015 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia. 2015).

Internacional:

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia Caso Serie C N° 61, 72, 104, Baena Ricardo y otros contra el Estado de Panamá, 2001,

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia. Referencia C-051-95, (Colombia 1995).

Tribunal Constitucional Plurinacional. Sentencia Constitucional. Referencia 009/2017 (Bolivia, 2017).

Fuentes legislativas:

Constitución de la Republica (El Salvador, Asamblea Constituyente. 1983).

Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas. Establecimientos Comerciales e Industriales. (El Salvador: Consejo de Gobierno Revolucionario 1949).

Ley de Compensación Económica por Retiro Voluntario de Servidores (El Salvador. Asamblea Legislativa. El Salvador. 1991).

Código de Trabajo. (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1972).

Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 2014).

Ley Orgánica Judicial. (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1984).

Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 2000).

Código Penal de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1997).

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 2010).

Ley del Seguro Social. (El Salvador: Asamblea Legislativa. 1953).

Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. (El Salvador: Asamblea Legislativa. 1996).

Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 1998).

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 1996).

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

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 1996).

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador. 2008).

Tratados Internacionales:

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" Adoptado en San Salvador, el 17 de noviembre de 1988. Ratificado por El Salvador (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1995).

Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT., entro en vigor el 15 junio 1960. Adoptado en Ginebra en la 42ª reunión CIT del 25 junio 1958. Ratificado por El Salvador (Asamblea Legislativa, 1994).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia Caso Serie C N° 61, 72, 104. Baena Ricardo y otros contra el Estado de Panamá. 2001.

Convenio Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo (industria), (Organización Internacional del Trabajo. No. 1919).

Carta de Garantías Sociales, o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adoptada en IX Conferencia Internacional de los Estados Americanos. Aprobada en Río de Janeiro. (Brasil, en 1947).

Convenio 122 Relativo a la Política del Empleo de la OIT, Ratificado por El Salvador, (Asamblea Legislativa, 1994). Entro en vigor: 15 julio 1966 y fue adoptado en Ginebra. 48ª reunión CIT el 09 julio 1964.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III). de 10 de diciembre de 1948.

Convenio 142 Sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos de la OIT. Ratificado por El Salvador (Asamblea Legislativa 1994). Entro en vigor: 19 julio 1977 adoptado en Ginebra, 60ª reunión CIT de fecha 23 junio 1975.

Leyes Extranjeras:

Ley 27.073. Congreso Argentino. Buenos Aires. 2014. Sancionada: Diciembre 10 de 2014. Promulgada de Hecho: Enero 09 de 2015, y registrada bajo el N° 27.073.

Ley 10. Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados (Colombia. Congreso de Colombia, 1934)

Ley 6 Disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo (Colombia. Congreso de Colombia, 1945)

Ley 65 (Colombia, Congreso de Colombia, 1946)

Código Sustantivo del Trabajo (Colombia. Congreso de Colombia, 1950)

Régimen Legal de Bogotá. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". (Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950).

Ley 50 (Colombia, Congreso de Colombia, 1990).

Decreto Supremo No 1592 del 19 de Abril de 1949. Retiro Voluntario Publicado en Gaceta Oficial de Bolivia: N° GOB-57. Fecha de gaceta: 10 de Marzo de 1947. Numero de la norma: 1592. Fecha de la norma: 19 de Abril de 1949.

Decreto Supremo No. 11478. (Bolivia, Congreso Nacional 1974)

Ley No. 843. (Bolivia, Congreso Nacional 1986)

Ley Federal del Trabajo. (México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos 1970)

Código de Trabajo, (Panamá, Decreto de Gabinete 252, 1971)

Otras:

Biblia Reina Valera, 1960,

ANEXOS

ANEXO1

TABLA 1. Salarios vigentes del 1 de enero al 31 de diciembre 2017.

Aprobación de Aumento al Salario Mínimo en El Salvador Vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2017							
Sector	Salario anterior al 31/12/2016		Nuevo salario al 1º de enero de 2017		Incremento		
	Mensual	Diario	Mensual	Diario	Mensual	%	Diario
Maqui, textil y confección	\$ 210.90	\$ 7.03	\$ 295.00	\$ 9.84	\$ 84.10	39.88%	\$ 2.803
Industria	\$ 246.60	\$ 8.22	\$ 300.00	\$ 10.00	\$ 53.40	21.654%	\$ 1.78
Comercio y servicios	\$ 251.70	\$ 8.39	\$ 300.00	\$ 10.00	\$ 48.30	19.19%	\$ 1.61
Agrícola	\$ 118.20	\$ 3.94	\$ 200.00	\$ 6.67	\$ 81.80	69.20%	\$ 2.7266
Recolección cosecha café	\$ 129.00	\$ 4.30	\$ 200.00	\$ 6.67	\$ 71.00	55.04%	\$ 2.366
Recolección cosecha azúcar	\$ 109.20	\$ 3.64	\$ 224.10	\$ 7.47	\$ 114.90	105.22%	\$ 3.83
Recolección cosecha algodón	\$ 98.70	\$ 3.29	\$ 200.00	\$ 6.67	\$ 101.30	102.63%	\$ 3.3766
Beneficios de café	\$ 171.10	\$ 5.70	\$ 224.10	\$ 7.47	\$ 53.00	30.976%	\$ 1.766
Beneficios de algodón y azúcar	\$ 124.20	\$ 4.14	\$ 200.00	\$ 6.67	\$ 75.80	61.03%	\$ 2.5266

TABLA 2. Salarios mínimos del 1 de enero al 31 de diciembre 2017.

Nuevos Salarios Mínimos en El Salvador A Partir Del 1 De Enero De 2017					
DETALLE	DECRETO	Salario por día	Salario por hora	Salario por mes	Por unidad de obra
Trabajadores para recolección de caña de azúcar y beneficios de café.	# 1	\$ 7.47	\$ 0.934	\$ 224.10	La tonelada cortada tendrá un valor de \$ 3.74
Comercio, servicios, la industria e ingenios azucareros	# 2	\$ 10.00	\$ 1.25	\$ 300.00	
Agropecuarios, recolección cosechas de café y algodón e industria agrícola de temporada en beneficios de algodón.	# 3	\$ 6.67	\$ 0.834	\$ 200.00	\$ 1.34 por @ de café. \$ 0.054 por libra de café \$ 0.067 por libra de algodón.
Maquila textil y confección	# 4	\$ 9.84	\$ 1.23	\$ 295.00	

ANEXO 2

- a) **Diligencias de Mediaciones individuales y colectivas, resueltas, clasificadas por tipo de solución. Departamento de San Salvador enero-diciembre 2016**

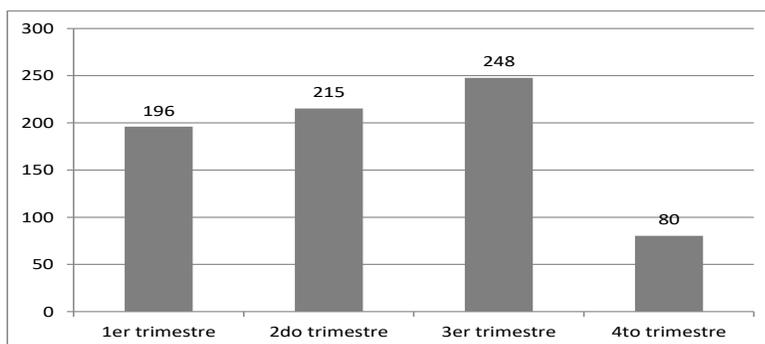
Mediaciones	Conciliadas	Reinstalo	Sin Conciliar	Desistidas	Total
Colectivas	210	2	214	53	479
Individuales	2,120	63	2,532	622	5,337
Total	2,330	65	2,746	675	5,816

- b) **Monto acordado por las mediaciones colectivas de trabajo y las personas cubiertas, enero - diciembre 2016.**

Personas cubiertas	Cantidad	Monto acordado*
Hombres	467	420
Mujeres	460	319
Total	927	739

* Cantidad en miles de dolares

- c) **Distribución por periodos, teniendo mayor participación en el tercer trimestre con 248 mil dólares percibidos por empleados en concepto de prestación**

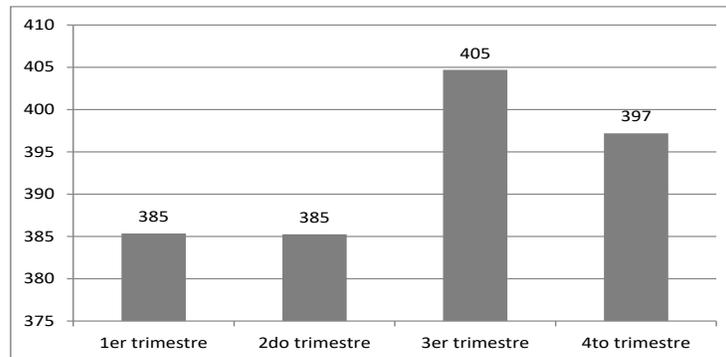


d) Monto acordado por las mediaciones individuales y colectivas de trabajo, datos de mujeres y hombres, enero - diciembre de 2016.

Personas cubiertas	Cantidad	Monto acordado*
Hombres	1326	1,001
Mujeres	794	572
Total	2120	1,572

* Cantidad en miles de dolares

e) Distribución por periodos. Nuevamente, el tercer periodo refleja mayor participación en lo que respecta a los montos desembolsados por pagadores



f) Monto acordado por las mediaciones individuales de trabajo y personas cubiertas, enero - diciembre 2016.

Personas cubiertas	Cantidad	Monto acordado*
Hombres	4082	1,421
Mujeres	2269	891
Total	6351	2,312

* Cantidad en miles de dolares

