

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA CRISIS DE
PANDEMIA COVID-19**

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

PRESENTADO POR:

DÍAZ MEJÍA, JOSÉ MODESTO

ULLOA ZÚNIGA, MARGARITA BETHANIA

ZELAYA GONZÁLEZ, ANA MERCEDES

DOCENTE ASESOR:

LICENCIADO JUAN ANTONIO BURUCA GARCÍA

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN MIGUEL.

JUNIO 2022.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MSC ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. RAUL ERNESTO AZCÚNAGA LÒPEZ

VICE-RECTOR ACADEMICO

ING. JUAN JOSE ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

SECRETARIO GENERAL

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

ING. CRISTOBAL HERNAN RIOS BENÍTEZ

DECANO

LIC. OSCAR VILLALOBOS CHAVEZ

VICEDECANO

LIC. ISRAEL LÒPEZ MIRANDA

SECRETARIO EN FUNCIONES

MTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

DIRECTOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACION

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

AUTORIDADES

LIC. JOSE PEDRO CRUZ CRUZ

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DEPARTAMENTO

DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LIC. JOSE PEDRO CRUZ CRUZ

COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADUACION

LIC. JUAN ANTONIO BURUCA GARCIA

DIRECTOR DE CONTENIDO

LIC. CARLOS ARMANDO SARAVIA SEGOVIA

ASESOR METODOLOGICO

TRIBUNAL CALIFICADOR

DR. ADOLFO MENDOZA VASQUEZ

LIC. JUAN ANTONIO BURUCA GARCIA

DR. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, le quiero agradecer a Dios Nuestro Señor y a la Virgen de la Paz, por darme la vida, la fortaleza, la sabiduría, de lograr culminar con este trabajo de investigación, porque sin ellos, yo no soy nada.

A mi familia, por el gran apoyo incondicional y que nunca me dejaron desamparada. Un agradecimiento especial a mi tía Margarita Ulloa por brindarme sus palabras de aliento y su ayuda a lo largo de mi vida; y agradecerle a Carmen Ulloa por pagarme el estudio.

A Cesar Alejo, por brindarme su apoyo moral e incondicional, por estar conmigo en las buenas, las malas y peores, por su ayuda desinteresada por ser mi confidente y escucharme en mis momentos de desahogo y no juzgarme ni criticarme nunca.

A Modesto Díaz, por ser un amigo muy querido, por aceptar ser mi compañero de tesis y de cual recibí el mayor apoyo e interés para la realización del trabajo de investigación; así mismo por la paciencia y comprensión brindada.

A el asesor de contenido, Licenciado Juan Antonio Buruca García, por el apoyo que nos brindó, por la paciencia que nos tuvo en este tiempo y por cada uno de sus consejos.

A todas las demás personas que no fueron mencionadas, pero que sin ellas no hubiera tenido una culminación exitosa el trabajo de investigación.

Br. Margarita Bethania Ulloa Zúniga

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a Dios y Nuestro Señor Jesucristo por brindarme el conocimiento, sabiduría y la paciencia para poder culminar mis estudios Universitarios ya que sin la ayuda de él, nada es posible.

A mi familia, por el gran apoyo incondicional y que nunca me dejaron solo y siempre en los buenos y malos momentos estuvieron han estado conmigo; en especial a mi madre que la amo y aprecio demasiado, para poder culminar mis estudios y mi forma profesional con valores y principios que siempre me ha inculcado, y brindarme su apoyo tanto económico, como emocional y estar allí conmigo en las buenas, y en los peores momentos del transcurso de mi carrera.

A mis abuelos que ha estado conmigo en los buenos y malos momentos de mi formación profesional y nunca me ha dejado solo siempre han sido mi mayor fuerte y columnas en las adversidades de mi formación profesional.

A Margarita Bethania Ulloa Zuniga por ser mis mejores amigas y soportarme todos estos 5 años teniendo una gran paciencia de poder trabajar conmigo y de la cual he recibí el mayor interés para la realización del trabajo de investigación. Y la Licenciada Margarita Ulloa, de la cual he recibidos muchos sabios consejos en el transcurso de mi formación profesional y personal.

Al Licenciado Juan Antonio Buruca García por aceptar ser nuestro asesor de contenido cuando otros licenciados por razón personales se negaron a no asesorarnos, por el apoyo que nos brindó, por la paciencia que nos tuvo en este tiempo y por cada uno de sus consejos.

Br. JOSÉ MODESTO DÍAZ MEJÍA

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme las fuerzas, la voluntad y la sabiduría necesarias en todo momento para el esfuerzo que requirió completar mi carrera universitaria.

A mi madre por su incondicional apoyo y creer en mi capacidad y destreza.

A lo docentes del departamento de ciencias jurídicas por las clases recibidas y así como también por los consejos y lecciones dadas a lo largo de mi carrera.

al licenciado Juan Antonio Buruca García por su gran ayuda y colaboración en cada momento de consulta y soporte en este trabajo de investigación.

A mis compañeros de tesis por el esfuerzo realizado para trabajar en equipo y así elaborar este trabajo de investigación.

A la Universidad de El Salvador por haberme dado la oportunidad de superarme académicamente.

A mí por no rendirme ante cada dificultad que comprendió este proceso de formación académico como de crecimiento profesional y personal.

¡MUCHAS GRACIAS!

BR. ANA MERCEDES ZELAYA GONZÁLEZ

INDICE

RESUMEN.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Situación problemática	17
1.2. Antecedentes del Problema.....	22
1.3. Enunciado del problema.	23
1.3.1 <i>Problema Fundamental</i>	23
1.4. Justificación.....	24
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.1. Objetivos Generales.	26
2.2. Objetivos Específicos.	26
3. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.1. <i>Alcance Doctrinario</i>	26
3.2. Alcance Jurídico.....	28
3.2.1 <i>Legislacion Nacional</i>	28
3.2.1.1 <i>Constitucion de la República El Salvador (1983)</i>	28
3.2.1.2 <i>Código de Trabajo 1972</i>).....	29
3.2.2.2 <i>Pacto internacional de los Derechos economicos, sociales y culturales (1976)</i>	30
3.2.2.3 <i>Carta Internacional Americana de Garantias Sociales – Carta de Bogota, Colombia (1948)</i>	30
3.2.2.4 <i>Protocolo Adicional a la Convencion Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos economicos, sociales y culturales – Protocolo de San Salvador (1995)</i>	31
3.2.2.5 <i>Entre los Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT- Tenemos: Convenio 158 sobre la terminacion de la relacion de trabajo (1982)</i>	32
3.3. Alcance Teórico.....	32

3.3.1 Teoria del Abuso del Derecho.....	32
3.3.2 Teoria de la propiedad en el empleo.....	32
3.3.3 Teoria del Derecho Colectivo	33
3.3.6 Teoria de los Derechos Fundamentales	34
3.3.7 Teoria de la relacion de Trabajo.....	35
3.4. Alcance Temporal.....	36
3.5 Alcance Espacial	36
4. MARCO TEORICO	36
5. SISTEMA DE HIPOTESIS	39
5.1 Hipótesis General	39
5.2 Hipótesis Específicas.....	40
Marco de Congruencia.....	41
6. PROPUESTA CAPITULAR.....	45
6.1. Descripción de Propuesta Capitular	45
7.1. Tipos de Investigación	46
7.1.1. Niveles de investigación.....	47
7.2. Población	48
7.3. Muestra.....	48
7.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	48
7.4.1. Métodos.....	48
7.4.1.1 Método Analítico.	48
7.4.1.2. Método sintético.....	49
7.4.2. Técnicas de Investigación.....	49
7.4.2.1. Documentales.....	49
7.4.2.2. De Campo	50
7.4.3. Instrumentos de Investigación	50
7.4.3.1. Entrevista Estructurada o formal.	50
CAPITULO I	53
GENERALIDADES Y ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL. ...	53

1.1 GENERALIDADES DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.	53
1.1.2 Naturaleza Juridica del Derecho a la Estabilidad Laboral.	55
1.1.3 Clasificacion de la Estabilidad Laboral.	55
1.1.3.1 Por su naturaleza.	55
1.1.4 Derecho a la Estabilidad Laboral – Contrato Invidual de Trabajo.	56
1.1.4.1 Contrato Individual de Trabajo – Y La Estabilidad Laboral.	59
1.1.4.1.1 Efectos del Contrato Individual de Trabajo – como Fuente de Obligaciones laborales.	60
1.1.4.1 La Relacion Laboral – Derecho a la Estabilidad Laboral.	61
1.2 Antecedentes Historicos de la Estabilidad Laboral.	62
1.2.1 Antecedentes Mexicanos.	62
1.2.2 Antecedentes Europeos.	64
1.2.2.1 Alemania.	64
1.2.2.2 Francia.	65
1.2.2.3 España.	67
1.2.3 Antecedentes Historicos de la Estabilidad Laboral en El Salvador.	68
CAPITULO II FUNDAMENTO DOCTRINARIO - TEORICO	74
2.1 Principios del Derecho Laboral- Fundamento Doctrinario.	74
2.1.1 Principio Protector.	75
2.1.2 Principio de Irrenunciabilidad.	78
2.1.3 Principio de Continuidad.	80
2.1.4 Principio de la Primacia de la Realidad.	80
2.1.5 Principio de la Razonabilidad.	81
2.1.6 Principio de Buena Fe.	82
2.2. Teorias Relativas sobre la Estabilidad Laboral - Fundamento Teorico.	83
2.2.1 Teoria del Abuso del Derecho.	83
2.2.2 Teoria de la Propiedad en el Empleo.	85
2.2.3 Teoria del Derecho Colectivo del Trabajo.	85

2.2.4 Teoría Social y Concepción del Trabajo.	85
2.2.5 Teoría de los Derechos Fundamentales.	88
2.2.5.1 Concepto de Norma.	88
2.2.5.2 Derechos fundamentales explícitos e implícitos	90
2.2.6 Teoría de la Relación de Trabajo.	92
2.3 Realidad Nacional de la Estabilidad Laboral Durante la Cuarentena de COVID-19 en El Salvador.	94
CAPITULO III: ANÁLISIS NORMATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL.	100
3.1 Legislación Nacional del Derecho a la Estabilidad Laboral.	100
3.1.1. Constitución de la República de El Salvador de 1983.	100
3.1.2. Código de Trabajo.....	102
3.1.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica de la Renuncia Voluntaria de 2015.	105
3.1.4 Ley de Protección al Empleo Salvadoreño de 2020.	106
3.2 Legislación Internacional.	107
3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.	107
3.2.2 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 – Ratificado 1979.	109
3.2.3 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales – Carta de Bogotá Colombia de 1948.....	111
3.2.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos – Ratificada por El Salvador en 1995.....	112
3.2.5 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador – Ratificado en 1995.....	113
3.2.6 Convenio 158 (OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo.	114
3.3 ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS DECRETADAS DURANTE EL CONFINAMIENTO OBLIGATORIO DE COVID-19 EN EL SALVADOR.	115

3.3.1 Decreto Legislativo n°593 de fecha 14 de marzo de 2020 “Declaratoria de Emergencia Nacional”	116
3.3.2 Ley de restricción temporal de Derechos Constitucionales concretos para atender la Pandemia COVID-19 - Decreto Legislativo 594 y por conexión Decreto Legislativo 611	118
3.3.3 Decreto Ejecutivo n° 7 del 16 de marzo de 2020 “Suspensión de operaciones de establecimiento”	118
3.3.4 Ley de Regulacion del Teletrabajo	120
3.3.5 Disposiciones transitorias para garantizar la continuidad de la prestación de servicios de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) a trabajadores en condición de desempleo o suspensión de contrato de trabajo	121
3.4 CONCLUSION TEMATICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL CONFINAMIENTO DE PANDEMIA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020 EN EL SALVADOR	122
CAPITULO IV PRESENTACION E INTERPRETACION RESULTADOS	127
4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	127
4.2 INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE LAS DIFERENTES EMPRESAS DE LA ZONA ORIENTAL DEL PAIS	134
4.3 INTERPRETACION CONCLUSIVA SINTETICA DE LOS RESULTADOS	136
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	139
5.1. CONCLUSIONES	139
5.2. RECOMENDACIONES	142
5.3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	144
BIBLIOGRAFIA	145
ANEXOS	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

RESUMEN.

Este trabajo de investigación aborda tanto el tema de la estabilidad laboral en el salvador, como la vulneración de este derecho durante la pandemia por COVID-19, en el año 2020, pues sabemos que durante este año hubo una crisis no solamente sanitaria, sino también económica que vino a poner al mundo en una situación nunca antes vista ni prevista. El objetivo principal de nuestra investigación es medir el grado de vulneración o violación de este derecho en el mundo laboral con motivos de los despidos masivos que hubo en el año 2020 por la insostenibilidad económica a razón de las medidas precautorias decretadas por el gobierno en todo el territorio salvadoreño; así como también analizar el impacto en la sociedad de este mismo y las acciones emitidas por el gobierno en turno en el manejo de la situación. Durante el desarrollo de la primera etapa de este tema de investigación se planteó una metodología con enfoque cualitativo y a la vez cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño fenomenológico. El desarrollo de la perspectiva teórica se basará en la revisión de documentación estadística brindada por las instituciones correspondientes a la materia, así como también, doctrina sobre el tema creada por los juristas en los libros de derecho laboral y las disposiciones legales emitidas en razón de la aparición de este fenómeno social. En la primera etapa hemos concluido que para acordar este tema hay que hacerlo desde los enfoques social, jurídico y económico y así dar con una solución viable.

PALABRAS CLAVE: Pandemia, COVID-19, vulneración de derechos, estabilidad laboral, crisis sanitaria, insostenibilidad económica, medidas precautorias, fenómeno social, mundo laboral.

ABSTRACT

This research work addresses both the issue of job stability in El Salvador, and the violation of this right during the COVID-19 pandemic in 2020, since we know that during this year there was a crisis not only health, but also economic. who came to put the world in a situation never before seen or foreseen. The main objective of our research is to measure the degree of infringement or violation of this right in the world of work due to the massive dismissals that took place in 2020 due to economic unsustainability due to the precautionary measures decreed by the government throughout the world. Salvadoran territory; as well as analyze the impact on society of this and the actions issued by the government in turn in handling the situation. During the development of the first stage of this research topic, a methodology with a qualitative and at the same time quantitative approach was proposed, with a descriptive scope and phenomenological design. The development of the theoretical perspective will be based on the review of statistical documentation provided by the institutions corresponding to the subject, as well as doctrine on the subject created by the jurists in the labor law books and the legal provisions issued due to the emergence of this social phenomenon. In the first stage we have concluded that in order to agree on this issue, it must be done from the social, legal and economic perspectives and thus find a viable solution.

KEYWORDS: Pandemic, COVID-19, violation of rights, job stability, health crisis , economic unsustainability, precautionary measures, phenomenological design, job world.

INTRODUCCIÓN.

El Derecho a la estabilidad laboral debería ser como una garantía tanto fundamental e inalienable en nuestro ordenamiento jurídico interno y de igual manera en los organismos internacionales, donde este es aplicado en pro de los trabajadores del sector privado, este trabajo de investigación será presentado a la Facultad Multidisciplinaria Oriental, de La Universidad de El Salvador, para obtener el título de licenciados en ciencias jurídicas.

El desarrollo de esta temática de investigación, está conformado por cinco capítulos los cuales están interrelacionados entre sí, de acuerdo al progreso de la presente investigación; por lo consiguiente se detallarán los capítulos de la siguiente manera:

Capítulo uno, contiene las generalidades y antecedentes históricos de la estabilidad laboral, se enuncian los conceptos que se vinculan con el tema objeto de estudio, los cuales son necesarios para su completo entendimiento, se encuentra la definición del doctor Manuel Ossorio, el cual expresa que la estabilidad laboral, es aquella cuando el empleador, se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato individual de trabajo, por su sola arbitraria voluntad; de igual forma como aquella en que el trabajador es despedido injustificadamente y este sustituye como una indemnización establecida por ley. Este capítulo describe de igual forma su naturaleza jurídica y sus clasificaciones, de acuerdo al doctor Mario de la Cueva con referente en ese apartado. Los antecedentes de la estabilidad laboral se dividieron en dos partes; el primero, enfocándonos en el área internacional, y el segundo interno del país.

Segundo capítulo, se centra en el fundamento teórico-doctrinario, el cual dividimos dos partes; el primero, se detalla de manera específica algunos principios generales del derecho laboral, los cuales aplicamos de manera concreta en el sector privado, específicamente el derecho a una estabilidad laboral durante una crisis sanitaria de COVID-19. Y como segundo apartado detallamos las teorías enfocadas al derecho al trabajo, las cuales, de manera específica, engloban la temática de la investigación.

Tercer capítulo, denominado como “Análisis Normativo de la Estabilidad Laboral”, se encuentra la legislación nacional dentro del campo de aplicación del derecho a la estabilidad laboral, se detalla de manera jerárquica la regulación de este derecho, encabezándose la Constitución como aquella carta magna donde es regulado ese derecho de una manera implícita, en el derecho al trabajo, también se encuentran las leyes secundarias. De igual forma, se encuentra la legislación internacional, con las declaraciones, pactos, cartas, convenios, protocolos, entre otros que todos estos instrumentos aseveran el derecho a la estabilidad laboral de manera general. También, a raíz de la investigación, surgió de realizar un análisis jurídico de todas aquellas disposiciones normativas de confinamiento obligatorio de COVID-19.

Cuarto capítulo, se exponen y analiza los datos obtenidos con la investigación de campo, a través de las entrevistas de dos tipos: las entrevistas estructuradas las cuales fueron realizadas a seis trabajadores del sector privado. y entrevistas no estructuradas a profesionales del derecho en el área laboral. También, se realizaron los cuadros de dialogo de los resultados obtenidos de esto instrumentos y a manera de conclusión se realizó una interpretación sintética de los resultados de la investigación.

Y como Quinto capítulo, se encuentran las conclusiones, recomendaciones y limitantes de la investigación las cuales fueron surgiendo conforme se desarrollaba la investigación. Y para terminar se encuentra las fuentes bibliográficas, jurisprudenciales, normativas y trabajos de grado anteriores correlacionados con la temática de investigación, así como también los respectivos anexos que justifican el trabajo de investigación realizado en año dos mil veintiunos. -

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El código de trabajo se vuelve ineficiente al no plantearse una disposición o un apartado de las acciones que se deben de tomar durante una pandemia o una cuarentena, para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Desde la óptica del código de trabajo ha sido insuficiente las acciones que tomó el Ministerio de Trabajo; cierto es, que en la cuarentena lo esencial era proteger las vidas de las personas, pero la estabilidad laboral protege el factor económico de las familias salvadoreñas y este fue el más vulnerado durante la cuarentena de COVID-19 durante el año 2020 en El Salvador.

Existe una inadecuada optimización del “Derecho al Trabajo” en la normativa pertinente, ante la falta de regulación para los trabajadores, solo se deduce una definición implícita de lo que se llamaría estabilidad laboral; ya que nuestro código de trabajo presume una “estabilidad relativa”, siendo que el contrato individual de trabajo tiene un plazo indefinido de acuerdo a lo regulado en el Artículo 23: el cual expresa que el contrato escrito contendrá: según describe el mismo numeral 4 el plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá de hacerse constar las circunstancias o acontecimiento que motive el contrato a plazo del Código de Trabajo, lo cual se considera una aparente previsión de la estabilidad laboral; no obstante tal hipótesis se disipa en el artículo 55 del Código de Trabajo, al otorgar una habilitación legal para que el patrono pueda despedir al trabajador sin ningún motivo.

Por ello los trabajadores del sector privado no gozan de estabilidad laboral pues se reconoce el despido de hecho (o injustificado) como causal de terminación de la relación laboral, por lo tanto, lo anterior se interpreta la “inexistencia de la estabilidad laboral en el sector privado”. Existe un mecanismo para restituir el derecho vulnerado, como la indemnización por despido injustificado regulado en el Artículo 58 del Código de Trabajo.

Por otra parte, en el Código de Trabajo o leyes vinculantes, se regulan las excepciones respecto a la estabilidad laboral, también se podrá encontrar algunas regulaciones de Estabilidad Laboral en el sector privado en los Reglamentos Internos de Trabajo y en los Contratos Colectivos de Trabajo, pero en este caso solo aplicará para la empresa o sociedad que adoptaron la estabilidad laboral para sus trabajadores en esas normativas las cuales se convierten en fuentes de Derecho Laboral.

Según el Doctor Mozart Víctor Russomano define la estabilidad laboral de la siguiente manera: "La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique sus despidos".

El doctor Manuel Ossorio expresa que la estabilidad absoluta es aquella cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato individual de trabajo por su sola y arbitraria voluntad; en cuanto a la estabilidad relativa dice que es cuando el empleador puede despedir injustificadamente al trabajador sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese sujeto. (Ossorio, 2000, p. 399)

El tema que corresponde indagar es sobre la estabilidad laboral del sector privado es necesario aclarar que estos están ligados por una relación laboral que emana de un contrato individual de trabajo, el cual se podrá definir como aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.¹

En relación a la problemática de nuestro tema de investigación es de interés establecer en que se caracteriza un trabajador de una empresa privada a un empleado público, el primero se caracteriza por su relación la cual es emanada de la subordinación por el patrono privado

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, edición tercera, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1995. Pág. 98

mediante el contrato individual de trabajo el cual ya establecimos; y el segundo se caracteriza porque se origina de un acto o contrato administrativo y el empleador que en este caso es el Estado.

La estabilidad laboral de los trabajadores se rige por el código de trabajo, leyes, tratados internacionales y disposiciones constitucionales que desarrollan este derecho; la constitución si bien es cierto no regula la estabilidad propiamente como tal, se dan las pautas por las cuales se pueden hacer notar que tampoco deja al trabajador a merced de las decisiones arbitrarias del empleador o patrono, tal es el ejemplo de la disposición constitucional del artículo 38 ordinal 11 Cn, " el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado indemnizarlo conforme a la ley". Regulando también otra situación que es el caso de la renuncia voluntaria de la misma disposición constitucional en el ordinal 12, garantizando así las prestaciones laborales que tiene derecho el trabajador de la empresa privada.

Entre estas prestaciones se pueden mencionar el derecho a un salario mínimo que deberá ser suficiente para cubrir las necesidades básicas atiendo al costo de la vida y la índole de la labor, la igualdad salarial en una misma empresa, vacaciones remuneradas, aguinaldo, descanso semanal remunerado, seguridad social, pensión por vejez e incapacidad. El código trabajo tiene por objeto principal armonizar las relaciones patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, se fundamenta en principios generales que tiende al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores

Tomando en cuenta la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en la Ciudad de San Miguel, su aplicación en la ley primaria y secundaria, los vacíos legales existentes, que dan pauta para cometer despidos arbitrarios afectando derechos que la constitución y código de trabajo garantiza, como es: el derecho al trabajo, a la seguridad, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos, en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19, durante el año 2020.

A causa de esta crisis sanitaria se dieron claras violaciones a las garantías labores que la constitución, leyes y tratados internacionales como la carta de Bogotá, reconocen al trabajador, llegándose así a lesionar la dignificación de las personas, y peligrando la subsistencia de muchas familias salvadoreñas

Lo que esto trajo consigo fueron que muchas empresas cerraron sus establecimientos y algunas se declararon en quiebra, incrementando así el desempleo a nivel nacional, trayendo más problemas sociales al abanico de problemas que el país ya tiene.

Cabe aclarar los empleados y servidores públicos no se vieron afectados en su estabilidad laboral pues estos están protegidos por otras leyes como la Ley del Servicio Civil y la Ley de la carrera Administrativa. Estos fueron los de más baja vulneración en la estabilidad en su trabajo; Pero sin embargo la economía salvadoreña depende de la fuerza laboral de los trabajadores de la empresa privada.

Los trabajadores deben afrontar un elevado índice de desempleo y subempleo, y son más vulnerables frente a una disminución de la demanda de mano de obra, como se constató a raíz de la última crisis financiera mundial. Los trabajadores de la tercera edad son el grupo más vulnerables en el plano económico y social por no ejercer la misma fuerza que una trabajadora joven.

Las mujeres también son un grupo particularmente importante, a raíz de la amplia labor que desarrollan en los sectores más afectados (en particular el de los servicios), o por realizar un trabajo de primera línea para hacer frente a la pandemia (por ejemplo, las enfermeras). Las mujeres tienen menor acceso a servicios de protección social y soportan una carga laboral desproporcionada en la economía asistencial o de cuidado, en particular en el caso de cierre de escuelas o de centros de atención.

Los trabajadores sin protección social, en particular los trabajadores por cuenta propia, los ocasionales y los que llevan a cabo una labor esporádica en plataformas digitales, son especialmente susceptibles de verse afectados por el virus al no tener derecho a bajas

laborales remuneradas o por enfermedad, y estar menos protegidos en el marco de los mecanismos convencionales de protección social, u otros medios de compensación de fluctuaciones de ingresos.

La vulnerabilidad de los hogares en pobreza y sin protección social, así como otros factores asociados podrían generar un aumento en la tasa del trabajo infantil y el trabajo adolescente.

Durante la cuarentena de pandemia de COVID-19 existieron miles de casos de desempleo en el sector privado, muchos de estos casos eran la única fuente ingreso para el hogar. La empresa privada se aferró a los Decretos Legislativos N°593 y 594, junto al Decreto Ejecutivo N°6. En el ramo de Salud de fecha de 16 de marzo de 2020. Estas Disposiciones ordena a los trabajadores el retorno a su domicilio para resguardarse del contagio de la pandemia de COVID-19, y para garantizar su remuneración. Pero esto último, de garantizar la remuneración durante la cuarentena en innumerables casos nunca se llevó a cabo; diversidad de empresas hicieron el cierre temporal de sus establecimientos; prometiéndole a sus trabajadores que después de la emergencia nacional se les haría el llamado para ser reinstalado en sus lugares de trabajo.

Pero se dieron los sucesos que al reabrir sus puertas las empresas privadas; lo hicieron con un número menor de establecimientos o sucursales; o que se le hizo el llamado a menos personal con el que se contaba antes de la cuarentena. Es así, que una inmensurable cantidad de personas quedaron sin empleo, sin justificación alguna. Algunos corrieron con la suerte de obtener una “indemnización” por parte de sus patronos; otros tienen que seguir un proceso en los juzgados o ministerio de lo laboral para conseguir una indemnización digna para ellos y sus familias.

Para ser más precisos y concisos se expondrán ejemplos de trabajadoras que fueron retornadas a sus hogares durante la cuarentena y al hacerse la reapertura de las actividades laborales no fueron llamadas por sus lugares de trabajo.

El primero; es de una mujer que laboraba en el área contable de la Plaza “El encuentro” El Sitio de la ciudad de San Miguel. Que al entrar en vigor los Decretos Legislativos y Ejecutivos N° 593, 594 y 12 fue enviada a su hogar con la esperanza de volver a laborar luego terminara la emergencia nacional. Fue en junio que empezaron las fases de reapertura que anuncio el Gobierno de El Salvador y ella no recibió ninguna notificación de regresar a su trabajo; hasta que en septiembre de 2020 fue llamada para que presentara a retirar su indemnización por su poco tiempo de trabajo en el lugar.

Y el segundo caso; es de una mujer que trabajó como mesera en La Tartaleta & Bistró, se enfrentó a las circunstancias iguales del primer caso. Con la diferencia que ella no recibió ninguna indemnización por parte de la empresa pastelera.

1.2. Antecedentes del Problema

El Salvador recibe la pandemia del COVID-19 en un contexto económico frágil en los últimos 20 años, el país se ha caracterizado por registrar bajos niveles de crecimiento económico (el promedio observado entre 2002 y 2011 fue de 1.9% y entre 2012 y 2019 de 2.3% del PIB). El país cerró 2019 con un crecimiento económico del 2.3%. Proyecciones recientes de CEPAL, Banco Mundial y el FMI, estiman variaciones negativas en el orden del -8.6%, -5.4% y -5,4% del PIB en 2020.²

A finales del año 2019 en China en la Ciudad Wuhan surgió un nuevo virus que rápidamente se propagó por el mundo convirtiéndose en Pandemia el cual se le denominó SARS-COVID-19, que comúnmente se le conoce como Coronavirus o COVID-19. La pandemia ha desbastado el mundo del trabajo, causando un inmenso sufrimiento humano dejando en evidencia la extrema vulnerabilidad de miles de personas y empresas

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como Pandemia aquella propagación mundial de una nueva enfermedad como por ejemplo la gripe, esta surge como un

² COVID-19, EL Mundo del Trabajo: punto de partida, respuestas y desafíos en El Salvador, Revista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Pág. 1 y 2, 2020, El Salvador.

nuevo virus que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tiene inmunidad contra él.

Esta enfermedad llegó a El Salvador a mediados de marzo del año 2020 por lo que el país tomó las medidas extraordinarias entre las cuales se pueden mencionar: Declarar cuarentena domiciliar obligatoria en todo el territorio nacional, provocándose el paro de labores y el cierre de la economía salvadoreña.

Afectando todo esto la estabilidad laboral de los trabajadores por la pandemia del COVID-19 durante el año 2020, esto trajo como consecuencias muchos casos en los cuales muchas personas perdieron su trabajo, dándose así despidos indirectos, la supresión de plazas, suspensión de contratos individuales de trabajo, como también, esto dio lugar a que muchos patronos no pagaran a los trabajadores despedidos la indemnización debida entre otras prestaciones.

Durante el año 2019, la tasa de desempleo en El Salvador fue de 6.3%, pero con la crisis sanitaria de pandemia del COVID-19, se visualiza un crecimiento significativo en la cantidad de personas desempleadas; ha sobre llevado a las personas a trabajar en el sector informal y otros que no han corrido con la fortuna de conseguir un trabajo digno y con buenas prestaciones; y se han unido a las filas de la delincuencia.

En diciembre de 2019 el Banco Central de reserva de El Salvador (BCR) había proyectado un crecimiento de la economía del Salvador para los 2020 en un rango de 2.3% y 2.7%. No obstante, el BCR se encuentra evaluando el impacto del COVID-19 sobre las diferentes ramas de actividad económica y sobre el gasto interno y externo del país con información muy preliminar y dinámica de los organismos internacionales que estiman entre un - 2% y -4% la contracción económica del 2020.

1.3. Enunciado del problema.

1.3.1 Problema Fundamental

Después de haber planteado la situación problemática como un objeto de la investigación se enuncia de la siguiente forma:

Desde el Derecho al trabajo. ¿Cómo se vio afectada la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa privada, durante la crisis sanitaria de COVID-19 en el periodo de uno de marzo de 2020 al treinta y uno marzo 2021 en la ciudad de San Miguel?

1.3.2 Problemas Específicos.

1- ¿Cómo aumento el desempleo a nivel nacional en los trabajadores de la empresa privada?

2- ¿Cuál es la fuente de ingresos de una familia salvadoreña?

3- ¿Cuál es el factor que afectó la economía nacional durante el año 2020?

4- ¿Cuáles eran los niveles de pobreza de la clase trabajadora antes, durante y después de confinamiento por crisis COVID-19?

5- ¿Cuál es el resultado socio-económico del desempleo y la falta de ingresos de cada familia en El Salvador, durante el año 2020?

1.4. Justificación

Para efectuar una investigación, es importante que exista un interés individual, social y actual para aclarar cuáles son los motivos por los que se debe realizar el presente trabajo de investigación; el cual se tratará de abordar problemáticas que se originaron durante la crisis sanitaria de COVID-19 en El Salvador.

Se abordarán los temas coyunturales de trascendencia social, económica, y educativa girada entorno en el área departamental de San Miguel; la cual exige examinar la situación de los trabajadores respecto al derecho de la estabilidad laboral durante la crisis de pandemia COVID-19 durante el año 2020, por existir muchas empresas que realizaron cierres imprevistos y despidos masivos por “justa causa”, justificándose que la situación económica era insostenible.

La economía salvadoreña gira con base a la fuerza laboral de los trabajadores y por lo tanto es importante hacer aportes informativos a esta área de importancia social.

Este trabajo de investigación se convertirá en un informe, para los estudiantes que deseen, conocer para que se tengan una noción de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores que se dieron en la crisis sanitaria de COVID-19 durante el año 2020 y de esa forma en el porvenir, se tomen las medidas necesarias para poder sobrellevarlas.

Tomando en cuenta que el derecho al trabajo, es uno de los privilegios que se encuentran explícitos en nuestra Constitución, por tanto, además, de ser un derecho social, se considera una garantía fundamental, el cual, es obligación del Estado, velar y proteger aun en un régimen de excepción o crisis sanitaria.

Haciendo énfasis que también se tome a consideración que la estabilidad laboral de los trabajadores, aunque se encuentre en la Constitución, no existe una regulación específica en la normativa secundaria, si no que se encuentra disperso en el ordenamiento jurídico salvadoreño.

Realizando una reseña del interés tanto individual como social de este trabajo de investigación beneficiará a los ciudadanos en especial énfasis a los trabajadores, que, si llegase a suceder un nuevo régimen de excepción con medidas extraordinarias, estén al tanto de sus derechos como trabajadores y no se le sean violentados tan bruscamente como sucedió durante la declaración de cuarentena obligatoria.

En conclusión, se aportará con bibliografía, relacionada con la estabilidad laboral de los trabajadores como informes estadísticos de las instituciones adscritas o encargadas de velar por los derechos laborales.

Es necesario investigar más a fondo sobre el derecho a la estabilidad laboral y así descubrir la realidad que viven los trabajadores de la empresa privada en El Salvador y es así como se descubre la gran necesidad de una reforma normativa laboral en su carácter sustantivo y procesal. Al no existir un apartado exclusivo de tal derecho social.

2. Objetivos de la Investigación.

2.1. Objetivos Generales.

1. Investigar la situación jurídica de la estabilidad laboral de los trabajadores salvadoreños durante la crisis de COVID-19 en el año 2020
2. Verificar el índice de violación a la estabilidad laboral de los trabajadores privados en la Ciudad de San Miguel en el año 2020

2.2. Objetivos Específicos.

1. Investigar cuales han sido las medidas y acciones que establecieron otras legislaciones en materia laboral, así para garantizar el derecho a una estabilidad laboral durante la crisis sanitaria COVID-19.
2. Estudiar la legislación laboral sobre la estabilidad laboral en El Salvador
3. Identificar los casos de despidos motivados por la pandemia de COVID-19 en el año 2020.
4. Analizar las acciones emitidas por las autoridades en cuanto a la situación laboral que se vivió durante la pandemia.

3. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Alcance Doctrinario.

3.1.1. Principios de la Estabilidad laboral.

Son los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente al de las otras disciplinas jurídicas mantienen firme, pese a sus características esenciales de vivir en constante transformación, no basta que el jurista laboral estudie la realidad de un trabajador, sino que debe utilizar y armarse para su interpretación de una teoría orientada por los principios esenciales sobre el derecho al trabajo”. A continuación, se mencionarán los principios de la estabilidad laboral que la doctrina reconoce:

3.1.1.1 Principio Protector. Este principio tiene como fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio que existe en la superioridad del empleador. Se explica a través de tres postulados:

1. La regla de la norma más favorable; en cuya virtud si se plantearen dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador. Considerándose a la norma o conjunto de normas que rijan a cada una de las instituciones del derecho al trabajo.

2. El principio in dubio pro operario; en atención al cual, en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador. Debe de ser interpretada por el juez en favor del mismo y no en favor del empleador. Si existieran dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también, se estará por la más favorable de ella en la medida que resulte razonable.

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

3.1.1.2 Principio de Irrenunciabilidad. Es el principio por el cual existe una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin valor.

3.1.1.3 Principio de la continuidad en la relación. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo. Por lo común, salvo algunas figuras propias de una prestación eventual, no se agota en una prestación; presenta una vocación de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, por jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo pactado, "satisfacción de resultados concretos, o por otras causas, justificadas o no.

En el caso de no haberse pactado un plazo, el trabajador puede renunciar en forma oportuna. Esta característica del contrato concede al empleado una seguridad, no sólo

económica (saber que tiene asegurados ingresos en el futuro), sino también de carácter psicológico (ocupación fija, lo cual le evita los problemas propios del desempleo, con su frustración consiguiente).

3.2. Alcance Jurídico.

La investigación en el presente trabajo se encuentra relacionada con la aplicación de la Ley Primaria, Ley Secundaria, y sus tratados; el derecho a la Estabilidad se encuentra disperso en el código de trabajo, no tiene una regulación especial y específica; por esa razón es imprescindible que en los diferentes apartados se mencionen las disposiciones constitucionales, leyes, reglamentos, y demás disposiciones jurídicas que reconozcan este derecho.

3.2.1 Legislación Naciona

3.2.1.1 Constitución de la República El Salvador (1983). En cuanto a la Estabilidad Laboral se encuentra plasmada en su artículo 37 de la constitución la cual establece “Que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio, el Estado empleara 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”. Es decir, el Estado tendrá la obligación de crear fuentes de empleo; así mismo deberá fomentar mecanismos de protección que garanticen la Estabilidad o permanencia de un trabajo, con el objeto de crear políticas dirigidas a proteger el derecho de la Estabilidad Laboral de los trabajadores del sector privado.

3.2.1.2 Código de Trabajo 1972). En su Título Preliminar de las disposiciones generales establece en su literal “a” del artículo 2, que las disposiciones de este Código regulan: “Las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores privados”. Y de igual forma el código de trabajo regula en su artículo 23 numeral 4 establece que el plazo del contrato o la expresión debe de ser “por tiempo indefinido”. En cuanto al despido en su artículo 55 “El Contrato de Trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.

3.2.1.3 Ley Reguladora de la Prestación de económica de Renuncia Voluntaria (2015). Esta ley expresa en su artículo 6 “se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, en consecuencia, dichas suspensiones no afectarán la antigüedad de las y los trabajadores, así como tampoco se debería de afectar la estabilidad del cargo a la hora de reanudar el contrato de trabajo. Es por ello, que se toma en cuenta esta ley para el tema de investigación que nos compete.

3.2.2. Legislación Internacional

3.2.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Artículo 23.1.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

La Declaración Universal si bien no posee un carácter obligatorio para los Estados, esto no le resta autoridad para que los mismos Estados reconozcan e incorporen en el ordenamiento interno el derecho que toda persona tiene a poseer un trabajo. La importancia de esta disposición radica en que en ella se está garantizando el derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en general, puesto que enuncia condiciones equitativas y satisfactorias para el trabajador, y la protección contra el desempleo.

3.2.2.2 Pacto internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales

(1976). Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, fue Suscrito el 21 de septiembre de 1967 y ratificado el 23 noviembre de 1979, publicado en el Diario Oficial N° 218, Tomo 265 del 23 de noviembre de 1979. Este, en su artículo 6, establece que los Estados Partes en dicho convenio reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la adopción de medidas adecuadas para garantizar y lograr progresivamente la plena efectividad de dicho derecho. Aunque en este Pacto no se mencione de manera taxativa el derecho a la estabilidad laboral, se puede deducir del abanico de derechos que consagra en sus disposiciones de tal cuerpo legal.

3.2.2.3 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales – Carta de Bogota, Colombia (1948). El hemisferio americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional, al adoptar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en la Conferencia Americana del 2 de mayo de 1948, Bogotá Colombia.

Este documento regula la estabilidad laboral relativa en su artículo 19, el cual establece que: la ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación.

Si bien la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, esto no menoscaba su relevancia por reconocer regionalmente los derechos laborales, se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de ese esfuerzo.

3.2.2.4 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos económicos, sociales y culturales – Protocolo de San Salvador (1995). El Protocolo de San Salvador fue adoptado el 17 de noviembre de 1988, ratificado por El Salvador el 30 de marzo de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 327 de fecha 5 mayo de 1995.

Este documento regula el derecho al trabajo en el artículo 61, el cual establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

El artículo 7 literal “d” regula la estabilidad laboral y establece que: 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 garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

“d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho

a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional.”

3.2.2.5 Entre los Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT- Tenemos: Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982). De este convenio se destacan los artículos siguientes, que regulan la protección de la Estabilidad Laboral:

Artículo 4. Establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

3.3. Alcance Teórico.

3.3.1 Teoría del Abuso del Derecho.

Con relación a esta teoría Ernesto Krotochin dice:

“La jurisprudencia y los autores franceses, desarrollan la doctrina del despido abusivo, la cual considera que en algunas ocasiones el despido es o puede ser un acto abusivo y como tal debe impedírsele o por lo menos dificultársele en general que no se funde en la conducta culpable del trabajador y que contrariamente le garantiza a este su 24 estabilidad en el cargo”. El objetivo de esta teoría era impedir o dificultar el despido sin causa justificable, sin embargo, no cumplió en su totalidad con su propósito, lo único que logro fue el pago de indemnización del trabajador despedido.

3.3.2 Teoría de la propiedad en el empleo.

Se afirma que el derecho a la estabilidad en el empleo, tiene en su acepción más definida el reconocimiento de la propiedad del empleo como medio por el cual el trabajador quede definitivamente incorporado en la empresa. Con relación a esta teoría el tratadista Ernesto Krotochin dice: “El trabajador por el hecho de prestar sus servicios en la empresa o

institución requerida, adquiere la propiedad sobre su empleo pareciendo esto como un bien jurídico. El objetivo de esta teoría era garantizarle la estabilidad en el cargo al trabajador.

3.3.3 Teoría del Derecho Colectivo

Esta teoría afirma que el trabajo, es además de un deber un derecho de todo trabajador del Estado siendo el Estado obligado a emplear todos los recursos necesarios que estén a su alcance para proporcionar ocupación a sus trabajadores. Esto se ve plasmado en la constitución de la república en sus artículos 1 y 2; el primero habla sobre el fin de la actividad del Estado, y el segundo de los derechos que las personas poseen y además al Estado se le obliga el cumplimiento de tales derechos. De lo anterior se deduce que el fundamento de la estabilidad del empleo no es más que un derecho colectivo que tienen los trabajadores frente a la sociedad.

3.3.4 Teoría social y concepción del Trabajo.

Hablar de acción humana, hecho social, relaciones sociales, sociedad implica de una u otra forma hablar de trabajo, porque desde la visión más arcaica del hombre organizado en pequeñas comunidades; primitivamente llamadas tribus, habría que detenerse a pensar como en su quehacer el hombre tenía que garantizar su sustento y el de su familia (las necesidades primarias) y, ese esfuerzo implica trabajo.

Todas las representaciones que se tienen del trabajo han dependido de la construcción histórica del pensamiento social y los pensadores fundantes de la teoría social han propiciado el posterior análisis de la sociología del trabajo, que como disciplina ha permitido el estudio del mundo del trabajo y de cómo las transformaciones económicas y sociales han incidido en generar cambios profundos en los modos de producción históricamente concebidos hasta llegar a la noción de la globalización, y de cómo este proceso de interconexión ha afectado el trabajo en sus distintas dimensiones, de allí la importancia que se le concede al trabajo como hecho fundamental de la acción humana y de la vida del hombre.

Ello ha permitido el alcance de premisas como el orden y el progreso basado en el desarrollo industrial y tecnológico y en los avances más significativos de la ciencia en diversos campos, observándose los aspectos críticos de la modernidad y las nociones de crisis de la posmodernidad donde el trabajo ha pasado de ser un elemento central hasta perder identidad como sujeto, llegándose a debatir planteamientos: como el fin del trabajo, el fin del empleo, y todo un contexto de fenómenos que están sobre la palestra de discusión: flexibilización de la producción, externalización, precariedad en las condiciones de trabajo, la tercerización, la informalidad, la orientación productiva hacia el sector servicios, entre otros aspectos de suma relevancia. Debe entenderse entonces, que la simbolización que se tiene del trabajo se asienta en un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo.

Esta valorización parafraseando los comentarios de Gracia, Martín y otros (2001: 201) se aprende precedentemente y durante el proceso de socialización del trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional.

3.3.6 Teoría de los Derechos Fundamentales

El autor designa a las normas de derecho fundamental expresas como aquellas directamente establecidas por las disposiciones de la Ley Fundamental (lo equivalente a la Constitución de la República.) Además, existen normas de derecho fundamental que no están establecidas directamente por el texto constitucional, sino que más bien están adscritas a las normas expresas. Estas normas *adscritas* son aquellas para cuya adscripción a una norma de derecho fundamental expresa es posible dar una fundamentación iusfundamental (lógicamente) correcta también se le conocen como leyes secundarias adscritas a la Constitución. Por tanto, para que una norma adscrita sea o no una norma de derecho fundamental, depende de que sea posible una argumentación iusfundamental para ello. Sin embargo, el mismo Alexy señala que las reglas de fundamentación iusfundamental no definen ningún procedimiento que en

cada caso conduzca a un solo resultado. De aquí que el autor admita que, en muchos casos, existe incertidumbre acerca de cuáles pueden ser normas adscritas de derecho fundamental.

Ahora bien, una norma de derecho fundamental, según su estructura puede ser principio o regla. Los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas existentes. Por lo tanto, los principios son mandatos de optimización. En cambio, las reglas son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces hay que hacer exactamente lo que ella exige. Por tanto, las reglas contienen determinaciones en el ámbito de lo posible, tanto en lo fáctico como en lo jurídico. La diferencia entre regla y principios no es de grado, sino cualitativa.

Cuando existe un conflicto entre reglas, hay dos formas de solucionarlo. La primera es introduciendo en una de las reglas una cláusula de excepción que elimina el conflicto. La segunda es declarando inválida por lo menos una de las reglas, a través de reglas tales como *lex posterior derogat legi priori* o *lex specialis derogat legi generali*, aunque también es teoría de los derechos fundamental es posible proceder con la importancia de las reglas en conflicto. En todo caso, la decisión que se toma para solucionar un conflicto de reglas es una decisión acerca de la validez de alguna de ellas.

3.3.7 Teoría de la relación de Trabajo.

El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es, por ello, un tema apasionante. Su estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica como manifiesta Demófilo: "el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica."

Se comparte la opinión que es en la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto.

La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, puso de relieve en nuestra síntesis histórica, y llevó a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. Y fueron varios los autores como Mario de la Cueva, quien puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con otras relaciones. Su tesis tuvo sus precedentes en el pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo.

3.4. Alcance Temporal

Nuestro trabajo de investigación corresponderá en el periodo de tiempo que comenzaría desde el uno de marzo del año dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil veintiunos. Lapso de tiempo suficiente para determinar la problemática existente.

3.5 Alcance Espacial

El trabajo de investigación se verá enmarcado en la ciudad de San Miguel, del Departamento de San Miguel, El Salvador.

4. MARCO TEORICO

CAPITULO I: GENERALIDADES Y ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

1.1. GENERALIDADES DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

1.1.1. DEFINICIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

1.1.2. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

1.1.3. CLASIFICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

1.1.4 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1.1.4.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL.

1.1.4.1.1 EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO – COMO FUENTE DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

1.1.4.1.2 LA RELACIÓN LABORAL – Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL

1.2.1. ANTECEDENTES MEXICANOS

1.2.2. ANTECEDENTES EUROPEOS.

1.2.2.1. ALEMANIA

1.2.2.2. FRANCIA

1.2.2.3. ESPAÑA

1.3. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SALVADOR

CAPITULO II: FUNDAMENTO TEORICO-DOCTRINARIO.

2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

2.2. TEORIAS RELATIVAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL.

2.2.1. TEORIA DEL ABUSO DEL DERECHO

2.2.2. TEORIA DE LA PROPIEDAD EN EL EMPLEO

2.2.3. TEORIA DEL DERECHO COLECTIVO.

2.2.4. TEORIA SOCIAL Y CONCEPCIÓN DEL TRABAJO.

2.2.5. TEORIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

2.2.6. TEORIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

2.3. REALIDAD NACIONAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA PANDEMIA DE COVID-19 EN EL SALVADOR.

CAPITULO III: ANALISIS NORMATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL

- 3.1.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.
- 3.1.2. CÓDIGO DE TRABAJO
- 3.1.3 LEY REGULADORA DE LA PRESTACION ECONOMICA DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA
- 3.1.4 LEY DE PROTECCION AL EMPLEO SALVADOREÑO
- 3.1.5 LEY REGULADORA DEL TELETRABAJO.
- 3.2. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.
 - 3.2.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
 - 3.2.2. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES
 - 3.2.3. CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES “CARTA DE BOGOTÁ”
 - 3.2.4. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
 - 3.2.5. PROTOCOLO ADICCIONAL DE SAN SALVADOR.
 - 3.2.6. CONVENIO 158 (OIT), SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.
- 3.3. ANALISIS JURIDICO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS DECRETADAS DURANTE EL CONFINAMIENTO OBLIGATORIO DE COVID-19 EN EL SALVADOR.
 - 3.3.1 DECRETO LEGISLATIVO N°593 DE FECHA 14 DE MARZO DE 2020 “DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL”
 - 3.3.2 LEY DE RESTRICCIÓN TEMPORAL DE DERECHOS CONSTITUCIONALES CONCRETOS PARA ATENDER LA PANDEMIA COVID-19 / DECRETO LEGISLATIVO 594 Y POR CONEXIÓN DECRETO 611.
 - 3.3.3 DECRETO EJECUTIVO N° 7 DEL 16 DE MARZO DE 2020 “SUSPENSIÓN DE OPERACIONES DE ESTABLECIMIENTO”

3.3.4 LEY DE REGULACION DEL TELETRABAJO

3.3.5 DISPOSICIONES TRANSITORIAS PARA GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS) A TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DESEMPLEO O SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

3.3.6 CONCLUSION TEMATICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL CONFINAMIENTO DE PANDEMIA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020 EN EL SALVADOR.

CAPITULO IV: PRESENTACION INTERPRETACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.2 ANALISIS DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTA REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.

5.2. RECOMENDACIONES

5.3. LIMITANTES DE LA INVESTIGACION

5.4. BIBLIOGRAFÍA

5.5. ANEXOS

5. SISTEMA DE HIPOTESIS

5.1 Hipótesis General

El Código de Trabajo de El Salvador regula la estabilidad laboral a que tienen derecho a gozar los trabajadores de la empresa privada; no obstante, dicha regulación legal en el periodo del uno de marzo del dos mil veinte al treinta y uno de marzo de dos mil veintiunos se vieron afectados por despidos o suspensiones en los contratos de trabajo de la clase trabajadora.

5.2 Hipótesis Específicas

H1: El Gobierno de El Salvador al igual que otros países Latinoamericanos brindaron incentivos y apoyo a la parte patronal para minimizar los efectos ocasionados por el confinamiento para evitar contagios de la pandemia COVID-19.

H2: La Constitución de la República de El Salvador y el Código de Trabajo garantizan la estabilidad a la clase trabajadora.

H3: Las instituciones estatales salvadoreñas con competencia en materia laboral para garantizar y proteger violaciones al derecho al trabajo son: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de lo Laboral y Procuraduría General de la República.

H4: El Gobierno Central y sus dependencias realizaron acciones tendientes a satisfacer la necesidad de alimentos de la población a consecuencia de los altos niveles de despidos o suspensiones de contratos de trabajo.

Marco de Congruencia

SISTEMA DE HIPÓTESIS

Objetivo General	<i>Investigar la situación jurídica de la estabilidad laboral de los trabajadores salvadoreños durante la crisis por COVID-19 en el año 2020</i>				
Hipótesis General	<i>El Código de Trabajo de El Salvador regula la estabilidad laboral a que tienen derecho a gozar los trabajadores de la empresa privada; no obstante, dicha regulación legal en el periodo del uno de marzo del dos mil veinte al treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno se vieron afectados por despidos o suspensiones en los contratos de trabajo de la clase trabajadora.</i>				
Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
La Estabilidad Laboral de los trabajadores de la empresa privada en El Salvador está garantizada por la regulación jurídica del Código de Trabajo, salvo algunas excepciones.	El Código de Trabajo es el instrumento legal para proteger a través del procedimiento laboral en los Juzgados correspondientes en razón de la materia y el Ministerio de Trabajo cuando se le vulneran sus derechos.	El Código de Trabajo de El Salvador regula la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa privada	-Código de Trabajo de El Salvador -Estabilidad Laboral -Trabajadores -Empresa Privada	Los trabajadores se vieron afectados a su estabilidad laboral en el periodo del uno de marzo del 2020 al treinta y uno de marzo de 2021 por los despidos y suspensiones del contrato de trabajo y la clase trabajadora.	-Trabajadores -Estabilidad Laboral -Despidos -Suspensiones -Contrato de Trabajo -Clase Trabajadora.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

Objetivo *Investigar cuales han sido las medidas y acciones que establecieron otras legislaciones en materia laboral, así para garantizar el derecho a una estabilidad laboral durante la crisis sanitaria COVID-19.*

Específico 1

Hipótesis *El Gobierno de El Salvador al igual que otros países Latinoamericanos brindaron incentivos y apoyo a la parte patronal para minimizar los efectos ocasionados por el confinamiento para evitar contagios de la pandemia COVID-19*

Específica 1

Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
El Gobierno de El Salvador brindo incentivos fiscales a la parte patronal para minimizar las consecuencias ocasionadas por el confinamiento de pandemia COVID-19	El Estado salvadoreño otorga incentivos y apoyo por ley a las empresas en distintos rubros durante el confinamiento de pandemia COVID-19	El Gobierno de El Salvador brindó incentivos y apoyo a la parte patronal	-Gobierno de El Salvador -Incentivos -Apoyo -Parte patronal	Para minimizar los efectos ocasionados por el confinamiento para evitar contagios de la pandemia COVID-19	-Confinamiento -Evitar contagios -Pandemia -COVID-19

SISTEMA DE HIPÓTESIS

SISTEMA DE HIPÓTESIS

Objetivo	<i>Identificar los casos de despidos motivados por la pandemia por COVID-19 en el año 2020</i>				
Específico 3	<i>Estudiar la legislación laboral sobre la estabilidad laboral en El Salvador</i>				
Objetivo	<i>Las instituciones estatales salvadoreñas con competencia en materia laboral para garantizar y proteger violaciones</i>				
Hipótesis	<i>al derecho al trabajo son: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de lo Laboral y Procuraduría General</i>				
Específica 3	<i>La Constitución de la Republica de El Salvador y el Código de Trabajo garantizan la estabilidad a la clase</i>				
Hipótesis	<i>de la República.</i>				
Específica 2	<i>trabajadora</i>				
Definición	Definición	Variable	Indicadores	Variable	Indicadores
Conceptual	Operacional	Independiente	Indicadores	Dependiente	Indicadores
Conceptual	Operacional	Independiente	Indicadores	Dependiente	Indicadores
Las instituciones estatales salvadoreñas garantizan y protegen las violaciones al derecho al trabajo. los trabajadores.	El Ministerio de El ordenamiento jurídico Previsión Social; salvadoreño y la Juzgados de lo legislación Laboral y Procuraduría asegura la General de la estabilidad República laboral a la clase trabajadora mediante	Las instituciones estatales República de El salvadoreñas con Salvador y el Código de Trabajo garantizan la estabilidad laboral garantizan y protegen violaciones al derecho al trabajo.	-Instituciones estatales la República de salvadoreñas El Salvador -Materia Laboral -Código de Trabajo -Violaciones Trabajo -Derecho al Estabilidad Trabajo Laboral	Son: Ministerio de Clase trabajadora Trabajo y Previsión Social, Juzgados de lo Laboral y Procuraduría General de la República.	-Ministerio de Trabajo Clase Trabajadora y Previsión Social -Juzgados de lo Laboral -Procuraduría General de la República
	regulación				
	jurídica general y				
	especifica la				
	estabilidad				
	laboral				

SISTEMA DE HIPÓTESIS

Objetivo Específico 4	<i>Analizar las acciones emitidas por las autoridades en cuanto a la situación laboral que se vivió durante la pandemia.</i>				
Hipótesis Específica 4	<i>El Gobierno Central y sus dependencias realizaron acciones tendientes a satisfacer la necesidad de alimentos de la población a consecuencia de los altos niveles de despidos o suspensiones de contratos de trabajo.</i>				
Definición Conceptual	Definición Operacional	Variable Independiente	Indicadores	Variable Dependiente	Indicadores
El Gobierno emitió acciones para contrarrestar las consecuencias de la pandemia.	Mediante acciones el gobierno se propuso minimizar las consecuencias	El Gobierno Central y sus dependencias realizaron acciones tendientes a satisfacer la necesidad de alimentos de la población.	-Gobierno central -Dependencias -Alimentos -Población	a consecuencia de los altos niveles de despidos o suspensiones de contratos de trabajo.	-Despidos, -Suspensiones, -Contratos de trabajo.

6. PROPUESTA CAPITULAR

6.1. Descripción de Propuesta Capitular

CAPITULO I: GENERALIDADES Y ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

Para poder comprender el Derecho a una Estabilidad Laboral es necesario desarrollar en este capítulo la definición, clasificación y naturaleza jurídica al igual que el surgimiento, lucha y conquista de este derecho social; por tal motivo se darán a conocer los antecedentes históricos de manera global y luego se detallará la historia salvadoreña del derecho a la Estabilidad Laboral (Véase apartado 4. capítulo I, página 22).

CAPITULO II: FUNDAMENTO TEORICO-DOCTRINARIO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

Dentro de este apartado se estudiarán los principios del derecho laboral, los cuales son las reglas mínimas para un desarrollo adecuado de este derecho fundamental; junto con las teorías que están íntimamente relacionadas al derecho a la estabilidad laboral y el derecho al trabajo

También, se tomará en cuenta los acontecimientos que dieron lugar a pandemia actual que azota el país, en el periodo de marzo del dos mil veinte a marzo de los dos mil veintiunos donde se vio afectado el derecho a la estabilidad laboral que es hoy objeto de investigación (Véase apartado 4, capítulo II, páginas 22 y 23).

CAPITULO III: ANALISIS NORMATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

Se expondrá jurídicamente el marco normativo que regula el derecho a la estabilidad laboral desde un ámbito constitucional y secundario. Asimismo, se expondrá la regulación que tiene el derecho a la estabilidad laboral en la comunidad internacional, haciendo referencia al derecho comparado. Entre los documentos más importantes se encuentra la Carta de Bogotá (1948).

Además de las disposiciones normativas emitidas por los órganos del Estado a raíz de la pandemia de COVID-19, en específico la Asamblea Legislativa con el decreto legislativo 593 del catorce de marzo de dos mil veinte donde se decreta la cuarentena obligatoria (Véase apartado 4, capítulo III, página 23).

Se desarrollará un examen jurídico de la realidad que se vivió a raíz del confinamiento obligatorio durante la pandemia de COVID-19 que concibió la violación del derecho a la estabilidad laboral que hoy es tema de estudio de nuestro trabajo de tesis. Por tanto, se tomará en cuenta la información recolectada de distintas instituciones de gobierno, así como del juzgado de lo laboral en relación a la temática de investigación (Véase apartado 4, capítulo III, página 23).

CAPITULO IV: PRESENTACION INTERPRETACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Se darán a conocer los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación, mediante los distintos instrumentos de investigación y se hará un análisis de cada uno de ellos. (Véase apartado 4, capítulo IV, página 24).

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En este último capítulo, se hará de conocimiento las limitaciones que se enfrentó la investigación durante el proceso de obtención de datos e informes estadísticos de muy grande importante en la investigación de este trabajo de grado. Además, se expondrán las conclusiones, recomendaciones y anexos del trabajo de Investigacion . (Véase apartado 4, capítulo V, página 24).

7. DISEÑO METODOLOGICO

7.1. Tipos de Investigación

Para la obtención de datos de la problemática a tratar, se utilizarán dos tipos de investigación con los cuales se aportarán los elementos esenciales y necesarios para su elaboración.

La información secundaria contenida en libros, tesis, revistas y otros documentos atinentes al tema; en cuanto, a la información primaria que resulte de datos directos proporcionados por la observación y la entrevista.

El tipo de investigación que se opta es según las fuentes de datos la cual está conformada por información bibliográfica, documental y empírica; la primera es información ya sustentada y recopilada en documentos; la segunda, que deriva del contacto con las personas a través de instrumentos previamente elaborados (entrevista) para la obtención de elementos necesarios que aporten datos a la investigación.

7.1.1. Niveles de investigación

7.1.1.1. Descriptiva. Se recorre todos los elementos externos los cuales una vez agrupados permiten expresar la problemática de la investigación en este caso, la situación jurídica que fue vulnerada durante la pandemia de COVID-19 en relación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa privada.

7.1.1.2 Analítica. Uno de los métodos que se utilizará en el trabajo de investigación, es el análisis el cual consiste en hacer una descomposición de un todo en sus partes para facilitar la identificación y estudio de esos elementos y así observar las causas que originan la problemática, su naturaleza jurídica y sus consecuencias.

Frente a la crisis de COVID-19 existirá un análisis jurídico, esto viene a repercutir en la realidad actual, pues este fenómeno dado no tenía regulación alguna anteriormente, siendo así que las leyes actuales no ayudan a encontrar una solución previa, sino que, a través de análisis crítico multidisciplinario, es decir, observando el fenómeno jurídico-socio-económico desde todos los enfoques posibles para así llegar a un conocimiento pleno del problema.

7.2. Población

La población que se tomará en cuenta para la presente investigación será los trabajadores de la empresa privada de la ciudad de San Miguel, del departamento de San Miguel.

7.3. Muestra

La muestra que se tomará en cuenta para la presente investigación será la cantidad de seis trabajadores del sector privado que en consideración de su calidad de despedidos les podrían haber vulnerado sus derechos laborales.

El tipo de muestra será aleatorio y simple ya que contamos con los datos y estadísticas los cuales fueron proporcionados por las instituciones y algunas dependencias vinculadas a la seguridad jurídica de los trabajadores, será necesario tomar en cuenta la población de estudio, por lo que cada elemento será tomado al azar no tomando en cuenta ninguna condición social, religiosa, económica o de ninguna otra índole.

7.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

7.4.1. Métodos

Los métodos utilizados en nuestro trabajo de investigación serán los métodos analítico y sintético, los cuales son de estricta importancia en una investigación científica.

7.4.1.1 Método Analítico. El método analítico, es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: "explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías".

En este sentido, Friedrich Engels afirmaba que el análisis es esencial para la existencia del método sintético, ya que permite abarcar la totalidad de lo conocido y únicamente tomar aquello de mayor relevancia e integrarlo para expresar la misma idea de forma más concisa.

7.4.1.2. Método sintético. Se utilizará, además, el método sintético, es un proceso analítico de razonamiento que busca reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso. En otras palabras, es aquel que permite a los seres humanos realizar un resumen de algo que conocemos. es la operación inversa y complementaria al análisis; es decir, se trata de reunir en un todo, las diferentes partes que se analizaron anteriormente.

7.4.2. Técnicas de Investigación

Estas son los medios empleados para recolectar la información. Es un camino a través del cual se relacionan sujeto y objeto. Son todas las formas posibles de que se vale el investigador para obtener la información necesaria en el proceso investigativo.

Hace relación con el procedimiento, condiciones y lugar de recolección de datos, dependiendo de las distintas fuentes de información tanto primarias, como secundarias. Entre las principales tenemos.

7.4.2.1. Documentales. Dentro de estas cabe hablar de los documentos escritos, de audio y visuales que el investigador se vale para recolectar información sobre el tema, al respecto pueden ser, libros, revistas, escritos, tesis, videos etc.

Respectos al tema de investigación se encuentran los documentos, tales como: libros, trabajos de grado, artículos de la web, revistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y revistas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), e información estadística que nos han brindado las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores como son Juzgado de lo Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Procuraduría General de la República, todos estos de la ciudad de San Miguel,

7.4.2.2. De Campo. Estas son aquellas que le sirven al investigador para relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Tienen como propósito recopilar información empírica sobre la realidad del fenómeno a estudiar. Con estas técnicas el investigador puede acercarse a información que no ha sido documentada; es decir estudiar aquello de lo que no hay nada escrito todavía.

De este tipo de técnicas que se harán valer en el tema de investigación será la entrevista estructurada y la no estructurada.

7.4.3. Instrumentos de Investigación

Los instrumentos de investigación son herramientas que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre ellos están los cuestionarios, encuestas, entrevistas, entre otros.

La entrevista, se puede definir como la técnica de recolección de información que implica una pauta de interacción verbal, inmediata y personal; de ella se puede derivar la entrevista estructurada, semiestructurada y la no estructurada; para el trabajo de investigación se utilizaran la estructurada y la no estructurada.

7.4.3.1. Entrevista Estructurada o formal. Es la que se realiza a partir de una guía prediseñada que contienen las preguntas que serán expuestas al entrevistado. Este tipo de entrevista es muy rígida ya que permite poco o nulo margen de incitar al entrevistado de que se extienda en la respuesta.

Esta herramienta se utilizará en el trabajo de investigación para entrevistar a seis trabajadores del sector privado, y así conocer si se les fue violentados sus derechos laborales, en especial el derecho a la estabilidad laboral.

7.4.3.2. Entrevista no Estructurada En esta modalidad no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. Sin embargo, se orienta por unos objetivos preestablecidos

que permiten definir el tema de la entrevista, de allí que el entrevistador deba poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perder la coherencia.

Se utilizará este tipo de entrevista con los conocedores, protagonistas y protectores del derecho a la estabilidad laboral en la ciudad de San Miguel, como Juez en materia Laboral, Procuradores Auxiliares en materia laboral, Coordinadora de la Unidad de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores de la ciudad de San Miguel y Jefe Regional del Ministerio de Trabajo de la ciudad de San Miguel

CAPITULO I

GENERALIDADES Y ANTECEDENTES

HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

1.1 Generalidades Del Derecho A La Estabilidad Laboral.

En el presente apartado se tratará sobre las generalidades del derecho a la estabilidad laboral, como son: la definición que nos entregan diferentes pensadores del derecho o las que otorga la constitución y el código de trabajo, naturaleza jurídica y su clasificación.

1.1.1 Definición del Derecho a la Estabilidad laboral.

En el diccionario Panhispánico del español jurídico en convenio con la Real Academia Española (RAE) describe a la estabilidad laboral o estabilidad en el empleo como el derecho que entraña del trabajador a continuar en la fuente laboral, siempre que dé motivo suficiente para ser despedido.³

El doctor Manuel Ossorio expresa en su diccionario jurídico que la estabilidad absoluta es aquella cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato individual de trabajo por su sola y arbitraria voluntad; en cuanto a la estabilidad relativa dice que es cuando el empleador puede despedir injustificadamente al trabajador sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese sujeto⁴.

Según el doctor Mozart Víctor Russomano define la estabilidad laboral así:

³ Diccionario Panhispánico del español jurídico en convenio con la Real Academia Española. Estabilidad en el empleo. Año 2020.

⁴ Manuel Ossorio. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Editorial Heliasta. Argentina. Año 2000.

"La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique sus despidos"⁵.

En la constitución, si bien es cierto no regula la estabilidad laboral propiamente como tal, se dan las pautas por las cuales se pueden hacer notar que tampoco deja al trabajador a merced de las decisiones arbitrarias del empleador o patrono, tal es el ejemplo de la disposición constitucional del artículo 38 ordinal 11 Cn, "el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado indemnizarlo conforme a la ley". Regulando también otra situación que es el caso de la renuncia voluntaria de la misma disposición constitucional en el ordinal 12, garantizando así las prestaciones laborales que tiene derecho el trabajador de la empresa privada.

En el código de trabajo no se encuentra una definición implícita de lo que podría llamar estabilidad laboral en sí; si no que se encuentra disperso en todo el código vestigios de tal derecho social; en el código de trabajo se encuentra "estabilidad relativa", siendo que el contrato individual de trabajo tiene un plazo indefinido de acuerdo a lo regulado en el Artículo 23: el contrato escrito contendrá: numeral 4 el plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá de hacerse constar las circunstancias o acontecimiento que motive el contrato a plazo del Código de Trabajo, lo cual se considera una aparente previsión de la estabilidad laboral; no obstante tal hipótesis se disipa en el artículo 55 del Código de Trabajo, al otorgar una habilitación legal para que el patrono pueda despedir al trabajador sin ningún motivo.

⁵ Víctor Russomano. La estabilidad laboral del trabajador en la empresa. Revista jurídica de la UNAM. México. Año 1980.

1.1.2 Naturaleza Jurídica del Derecho a la Estabilidad Laboral.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva establece que la estabilidad laboral constituye “un derecho para el trabajador y nunca un deber”; entendiéndose por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo se desprende de determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, de buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; tampoco la estabilidad laboral constituye una obligación para el empleador, es importante que exista una compatibilidad de intereses entre ambos, para el logro óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socioeconómico de la empresa⁶.

1.1.3 Clasificación de la Estabilidad Laboral.

1.1.3.1 Por su naturaleza.

1.1.3.1.1 Estabilidad Absoluta: Se define como la posesión vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

1.1.3.1.2 Estabilidad Relativa: Se define como “Durabilidad”. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: “La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización”.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización⁷.

⁶ Mario de la Cueva “El nuevo derecho mexicano del trabajo”. Editorial Porrúa. México. Primera edición

⁷Ibídem.

La Estabilidad Relativa puede ser:

- **Estabilidad Relativa Propia:** Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

- **Estabilidad Relativa Impropia:** Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

1.1.3.2 Por su origen.

1.1.3.2.1 De carácter legal: Constitucional o legislada por normas de menor jerarquía. Por acuerdo entre las partes: a nivel de pactos o convenios colectivos. La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

1.1.3.3 Por alcances y efectos.

1.1.3.3.1 Estabilidad Laboral Propia: Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando.

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

1.1.4 Derecho a la Estabilidad Laboral – Contrato Invidual de Trabajo.

La problemática de la Estabilidad Laboral es un fenómeno que viene afectando a la sociedad en su aspecto económico, social y en muchas ocasiones en momentos de causas de fuerzas mayor como fue el fenómeno de la Pandemia de COVID-19, el cual dio camino a los gobiernos de todo el orbe legislar en causas de fenómenos por crisis sanitarias como el

coronavirus, crear mecanismos de protección para la clase trabajadora y resguardar el derecho a una estabilidad laboral, estos orígenes desde la antigüedad hasta nuestros días. Es un problema social que merece una pronta solución, por lo que este derecho se ha violentado con frecuencia por diferentes causas y fenómenos de carácter económicos, social y sanitario.

Se puede ver que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, los trabajadores estaban sujetos a la voluntad de sus empleadores, disponían de ellos a su antojo y tenían la facultad de poder despedirlos. En la actualidad aun en algunas empresas se les violenta este derecho.

La noción de la palabra estabilidad

"se encuentra recogido como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrono, o del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador que hagan imposible su continuación"_(Código de Trabajo , 1972)

La Estabilidad Laboral se debe entender como: El derecho que tiene el trabajador a no ser separado de su empleo, si no es por un motivo legal, si lo enfocamos en sentido material nos referimos a la solidez, firmeza, seguridad, y en relación con el tiempo se habla de permanencia, duración, y subsistencia.

El derecho al trabajo como comúnmente se conoce, es más bien derecho a la estabilidad laboral, no obstante ser un derecho reconocido constitucionalmente no implica que no pueda verificarse una privación de ese derecho, pues la Constitución no puede asegurar el goce del mismo a aquellos trabajadores o servidores públicos que hayan dado motivo para decretar su separación del cargo o destitución. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, si bien el derecho a la estabilidad laboral no significa inamovilidad, previamente a una destitución o remoción debe tramitarse un procedimiento en el que se aseguran oportunidades reales de defensa para el afectado. Es decir, que tal derecho surte plenamente sus efectos frente a

remociones o destituciones arbitrarias, caprichosas o realizadas con trasgresión de la Constitución o de las Leyes secundarias de nuestro ordenamiento jurídico.

En Derecho Laboral, la Estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo en forma indefinida, siempre que este no incurriera en alguna falta dentro y fuera de la Empresa, y cuando este se encontrara dentro de su horario de trabajo, significa pues, la seguridad de una ocupación duradera y con esto un grado de garantía en cuanto al sostén propio y de la familia; la estabilidad genera antigüedad, y esta a su vez da al trabajador ciertos derechos, entre estos podemos mencionar: aumento de salario, mejores prestaciones laborales o sociales dentro de la empresa, ascensos.

Estas situaciones, aunque no se encuentran reguladas legalmente, constituyen para el trabajador verdaderos incentivos y así ellos deseen permanecer más tiempo en una empresa, y para ello deben ser responsables con sus obligaciones, mostrando un espíritu de servicio y fidelidad hacia la empresa, sin querer decir con esto, que el trabajador para gozar de estos beneficios se convertiría en vasallo de la empresa.

En nuestra Legislación encontramos casos de estabilidad en los artículos siguientes: El artículo 36 hace referencia en su numeral 6: “El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

- Por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o por pena de arresto del mismo impuesto por autoridad competente”. Siempre y cuando este no sea condenado y permanezca en una detención provisional. También la Ley establece las causas que autorizan la suspensión que pueden ser de causas de fuerza mayor o caso fortuito.
- De estas causas, unas se refieren a la persona del trabajador, como por ejemplo la enfermedad o accidente común que le impida temporalmente asistir al trabajo o por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador como se mencionó anteriormente.

Pero otras causas pueden ser que se relacionan con el funcionamiento mismo de la Empresa, como la falta de fondos para la continuación normal de los trabajos o el caso fortuito o por fuerza mayor, en nuestro país no existe regulación alguna que apareje en casos de régimen de excepción o crisis sanitarias como en el caso de estudio de Pandemia de COVID-19, donde este suspenden los derechos fundamentales de los ciudadanos, para asegurar la salud, pero limitando otros derechos como principalmente el derecho al Trabajo y descentralizado de este un derecho a una estabilidad laboral para los trabajadores de la empresa privada rubro más desprotegidos y donde se dan graves violaciones a los derechos laborales, por no existir una estricta regulación en proteger este derecho de una manera absoluta, tomando como partida el principio de igualdad, en relación a la estabilidad laboral que gozan los empleados públicos en su gran totalidad, derecho consagrado en nuestro ordenamiento jurídico constitucional.

1.1.4.1 Contrato Individual de Trabajo – Y La Estabilidad Laboral. En la Legislación salvadoreña el Contrato Individual de Trabajo está regulado en el artículo 17 del CT. Dicha disposición establece que:

“Es aquel que se celebra entre uno o varios trabajadores y por medio del cual estos se obligan a realizar una obra, servicio a uno a varios patronos.” (Código de Trabajo , 1972)

Aparte de esta definición legal, existen otros conceptos dados por profesionales del Derecho del Contrato Individual de trabajo, así por ejemplo el concepto que crea *Dr. Guillermo Cabanellas*, el sostiene que el contrato de trabajo,

“Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico, y por el cual una de las partes, el empleador da una remuneración recompensa a cambio de servirse bajo su dependencia o

dirección de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.

(Cabanellas, 1945)

García Oviedo, “Es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación del tiempo (presunción de estabilidad laboral), mediante una remuneración llamada salario.”

1.1.4.1.1 Efectos del Contrato Individual de Trabajo – como Fuente de Obligaciones laborales.

“El contrato individual de trabajo es la única fuente inmediata de las obligaciones laborales. Correlativamente, estas son efecto del acto jurídico que les diera origen” Es en esta inteligencia que la tarea de interpretación de los contratos laborales no puede agotarse en la interpretación de la norma jurídica laboral (sea de origen legal o convencional colectivo) sino que, en primer término, se debe determinar cuáles son las obligaciones que emergen de la contratación individual (interpretación del contrato propiamente dicha), y, recién en segundo lugar, determinar por un juicio de compatibilidad con las normas imperativas (para lo que es necesaria la interpretación de las normas) si las cláusulas pactadas pueden integrar o no el contenido del contrato (solo es contrato de derecho el contrato lícito).

“El contrato, como un todo, se constituye por la voluntad individual expresada a través de normas validas (las invalidas se sustituyen adecuándose al mínimo imperativo”).)

El contrato Individual de Trabajo origina las obligaciones entre el patrono y el trabajador, pero previamente al cumplimiento de esas obligaciones, es necesario verificar el contenido del contrato por la razón que este debe de ser apegado a las normas jurídicas establecidas (Leyes laborales, Derechos individuales) para que produzca sus efectos con plena validez. Según el Art.18 del CT. El contrato individual de Trabajo deberá constar por escrito esto es la regla general, realizando el patrono tres ejemplares; uno para su persona, uno para el trabajador, uno para la Dirección General de Trabajo.

La Ley establece que el contrato Individual de trabajo deberá ser por escrito esto con el objetivo de garantizar al trabajador sus derechos; pero para su existencia. El Código de Trabajo presume su existencia en el Art.20 para lo cual menciona las siguientes condiciones: “Por el hecho que una persona preste sus servicios por más de dos días consecutivos”.

“Probada la subordinación se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados”. Y se prueba la relación laboral.

1.1.4.1 La Relacion Laboral – Derecho a la Estabilidad Laboral. Podemos definir la Relación Laboral, como la ejecución del Trabajo o actividades subordinadas que nacen del acuerdo de voluntades previo, y existe mientras dure la misma; y cuando no exista contrato escrito.

La Legislación Salvadoreña, en el Código de Trabajo, desarrolla en sus Artículos 17, y 20, la Teoría Contractualista debido a que manifiesta o que expresa que el Contrato de Trabajo por sí mismo genera los derechos y obligaciones para ambas partes; colocando la relación Laboral, en segundo plano, solo para presumir la existencia del Contrato de Trabajo. “Es decir que la sola iniciación de la relación laboral es suficiente para la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, el cual obliga a las partes a cumplir las obligaciones y respetar los derechos laborales establecidos en la ley”. (Ivonne Jannette & Melendez, 2005)

Todo lo acordado por las partes de la relación laboral, ya sea por escrito o no, pero que forme parte de las condiciones actuales del trabajo se convierte en parte del contrato. Lo anterior obedece a un principio básico del derecho laboral (principio de la realidad), el cual establece que independientemente de lo acordado por escrito entre las partes como relación obrero-patronal contractual, e independientemente del contenido de la relación contractual inicial, lo que prevalece es el contenido real y actual de la relación laboral, aunque difieran de lo acordado, todo ello a favor del trabajador (horarios de trabajo reales vs. horarios contractuales, salarios y compensaciones efectivos vs. salarios contractuales).

1.2 Antecedentes Historicos de la Estabilidad Laboral.

1.2.1 Antecedentes Mexicanos.

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina.

Para comprender el derecho a una Estabilidad Laboral, primeramente, es necesario efectuar un bosquejo de la evolución histórica a nivel internacional para determinar el origen y concepción de este derecho, y su introducción en los textos doctrinarios y jurídicos que lo amparan.

Según el tratadista Mario de la Cueva⁸, fue en México donde tuvo su origen de este derecho a la estabilidad laboral el data de 1917 con la Carta Magna, de la Constitución de Querétaro; lo que permitió el fortalecimiento de la seguridad a la vida de la clase obrera. Es de hacer hincapié que la estabilidad laboral ha tenido relevancia en diferentes países, desde hace mucho tiempo, por ser un derecho inherente al trabajador y al ser humano por el simple hecho de serlo, quien puede dar por terminada su relación de trabajo, ya sea por renuncia voluntaria o vejez y jubilación. (De la Cueva, 1979)

Fue la primera revolución social del siglo XX, los representantes del pueblo se reunieron en el año 1916 en la ciudad de Querétaro, en la misma en que fue fusilado el rubio archiduque

⁸ **De la Cueva, Mario**, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 3a. Edición, México, 1979, págs.216-219.

Maximiliano de Habsburgo, para darle a México una nueva Constitución, acorde con los ideales por cuyo triunfo habían muerto un millón de personas. Nació el Derecho del trabajo de la vida y para darle satisfacción, como un estatuto natural, desprendido de la esencia del trabajo, que no es una cosa, menos aún una mercadería o artículo de comercio. (De la Cueva, 1979)

En realidad su introducción en el texto original del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, en la fracción XXII era indiscutible aun cuando después que fue interpretado dicho texto de lo cual destruye completamente ese principio, que dicha fracción XXII lo expresaba de manera:

“El patrón la siguiente que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a la indemnización con el importe de tres meses de salario”.

Igualmente, tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por parte de la falta de probidad de parte del patrón o por recibir de los malos tratos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos

Es así que en el derecho mexicano establece que el principio de la estabilidad en el empleo se encuentra vinculado al problema de la duración de la relación laboral, y Mario de la Cueva le atribuye el hecho de ser “fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo”. (De la Cueva, 1979)

También para proteger el derecho a la estabilidad laboral, en el contrato individual de trabajo contiene reglas que establecen la duración de la relación laboral, diferente al contrato individual de trabajo; con el cual no tiene plena similitud.

“Otro de los aspectos del derecho mexicano, es que ellos se basan que el elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente en las condiciones que trae aparejada el contrato.” (Ivonne Jannette & Melendez, 2005).

Se considera que antes de 1917 no había en realidad un derecho al trabajo positivo, puesto que sólo existían algunas leyes estatales; el autor Carvazos comenta que la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la Constitución de 1917 y la segunda etapa la considera de 1917 a 1931 cuando surgió la primera ley Federal del trabajo, pero existía una gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes laborales que variaban entre ellas.

1.2.2 Antecedentes Europeos.

Las bases en la estructura del trabajo provienen de referencia antigua como el código de Hammurabi y la Biblia, pero en los siglos XIX y XX cuándo aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, propició el inicio y la formación del movimiento obrero de la rebelión del pensamiento la cual era representada por Saint Simon, Robert How Owen, Fourier, etc.

1.2.2.1 Alemania. Alemania fue el tercer país en importancia; en el contexto de Europa de los siglos XVIII y XIX, Alemania arribó tarde al desarrollo industrial y político. Pero lo que no hizo en el terreno de la economía y de la política, lo hizo en el campo de la filosofía y de la lógica con la genialidad y la obra de Federico Hegel. Lo que habían hecho Inglaterra y Francia en el siglo XVIII, Alemania lo intentó a mediados del siglo XIX con la Revolución de 1848, pero no lo logró. De todas maneras, se formaron, en medio del Estado absolutista y de los viejos grupos sociales de la sociedad medieval, un sector empresarial fuerte y un proletariado activo y exigente.

En Alemania, una ley de 1934 reconocida derecho a todo trabajador despedido, cuando contara con el mínimo de 1 año de antigüedad en la empresa y siempre que esta empleara cuando menos a 10 obreros, a recurrir ante el Consejo de empresa y después, a los tribunales del Trabajo; pero cuando tal acto hubiera sido injustamente severo o no exigido por las condiciones de la empresa de probarse alguna de tales circunstancias, se pronunciaba la reintegración del

trabajador, y una indemnización condicional, que abonaría el empresario de no querer admitir la reincorporación del despedido. (Martinez, 2006)

A consecuencia de un precepto de mayor amplitud social inserto en la constitución de 1949 de Alemania occidental, en agosto de 1951 se aprobó una ley de amparo contra los despidos injustificados. En virtud de la misma, siempre que el demandante tenga 20 años de edad como mínimo y 6 meses de antigüedad en la empresa que utilice a más de 5 trabajadores, y se pruebe que el despido ha sido suma socialmente injusto, el juez declara la nulidad del despido, con lo cual se afirma la estabilidad en el sentido propio o absoluto.⁹

1.2.2.2 Francia.

Los tratadistas Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, en su Obra "Tratados de Política Laboral y Social", "nos dicen que en Francia, hasta mediados del siglo XIX, para sustentar la estabilidad del trabajador, los tribunales recurrían a la aplicación directa de los principios de la culpa que se regulaban, en ese tiempo, en el Código Civil, porque solamente cuando el trabajador lograba probar el dolo o la culpa del despido por parte del patrono, este último tenía la obligación de indemnizarlo, en base a la apreciación del juzgador, en lo relacionado con los perjuicios económicos."¹⁰

En Francia a mediados del siglo XIX, se establecieron reglas para resolver conflictos laborales recurriendo a normas de naturaleza civil las cuales establecían los principios de la culpa, por lo cual el trabajador tenía la obligación de comprobar el dolo y la culpa del patrono al proceder a su despido, de la cual podía obtener una indemnización.

⁹ **CORDON MARTINEZ, JOSE ESTUARDO**, Violacion al principio de estabilidad laboral en los cambios de gobierno municipal, Universidad de San Carlos Guatemala, 2006, Páns 11 y 12.

¹⁰ **CAMPOS ARDÓN, DENIS ALBERTO; ESCALANTE GONZALEZ, OSCAR ARMANDO**. (2012) La aplicación del principio de estabilidad laboral a los servidores públicos en el Estado de El Salvador. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. El Salvador, Págs. 21 y 22.

La Corte de Casación, emite una Sentencia el 8 de febrero de 1859; en la cual mantuvo que la ruptura del contrato de Trabajo no debía efectuarse de manera perjudicial para los intereses de una de las partes, que casi exclusivamente es el trabajador, por la facilidad que el empresario encuentra casi siempre para sustituirlo.

Fue un cambio importante a favor de los Derechos de Los trabajadores, ya que, si se iniciaba un conflicto entre el trabajador y el patrono, y lo que se tenía que probar era el perjuicio del trabajador, por lo que la culpabilidad patronal paso a segundo plano.

Esta Sentencia fue influyente en la legislación, ya que el 27 de diciembre de 1890 se creó el artículo 1o. Que establece “El Contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios.”

Es importante mencionar que, a pesar de ese precepto sancionador para el patrono, no se eximia la carga de la prueba por lo que el trabajador, después de ser violentados sus derechos por el abuso del patrono tenía que presentar elementos de prueba para acceder a una indemnización.

Fue hasta la Ley del 1o de Julio de 1920 en la que se da un cambio en la protección del Derecho a la estabilidad Laboral en Francia y se introduce un segundo párrafo al artículo creado en 1890 , el cual se redactó de la siguiente manera: “ Los daños y perjuicios que puedan reconocerse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal para apreciar si hay abuso, podrá proceder a una investigación acerca de las circunstancias de una ruptura. (Ivonne Jannette & Melendez, 2005).

1.2.2.3 España. España reguló la estabilidad laboral, implantando una Ley de Jurados Mixtos de Trabajo, que entró en vigencia en noviembre de 1931. En el artículo 46 de esta Ley, solamente se justificaba el despido por actos imputables al trabajador o por necesidades económicas de la empresa. En el primero de los supuestos, como sanción de la culpa, no cabía resarcimiento para el obrero o empleado, pero sí cuando obedeciera a conveniencia de la empresa. Cuando la ruptura del contrato, carecía de justa causa, el patrono debía ser condenado a readmitir al despedido o, como alternativa, abonarle la indemnización que los tribunales fijaran. (Campos Ardon & Escalente González, 2012)

El Decreto del 23 de agosto de 1932, implantaba la estabilidad absoluta para determinadas actividades, a fin de afirmar la inamovilidad de determinados trabajadores:

“no tendría el derecho de opción a que se refiere el artículo 51 de la ley del 27 de noviembre de 1931, sobre jurados mixtos, y en caso de declararse injusto, por sentencia firme de estos órganos, el despido de empleados y obreros fijos, obligaba a la readmisión de los despedidos y a pagar a estos los sueldos o salarios desde el día de la separación injusta hasta el de la readmisión”.

Modificada en 1944, la legislación republicana en esta materia, el nuevo texto sobre el contrato de trabajo, regulaba la estabilidad absoluta así: Si el trabajador era despedido sin justa causa, podía optar a que se le admitiera en igual puesto, en idénticas condiciones a las que se desempeñaba, o que se le indemnizara con una suma que fijaba el magistrado de trabajo, a su prudente arbitrio, considerando la facilidad o la dificultad de encontrar colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa y otros, sin que pudiera exceder el monto, al equivalente a un año de sueldo o jornal.

La Estabilidad Absoluta desapareció con la reforma instaurada por el Decreto del 26 de Octubre de 1956, el cual prescribía: que el despido debía ser comunicado por escrito al trabajador, expresándole los motivos del mismo, además le facultaba para acudir a la jurisdicción laboral, la que tendría que pronunciarse por la procedencia o improcedencia del despido. (Campos Ardon & Escalente González, 2012).

1.2.3 Antecedentes Históricos de la Estabilidad Laboral en El Salvador.

En El Salvador, la estabilidad en el empleo, o propiedad del trabajo como se le conoce doctrinariamente, comenzó a regularse en la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas, Establecimientos Comerciales e Industriales, aprobada en el Decreto Legislativo No. 981 del Consejo de Gobierno Revolucionario, de fecha 1 de junio de 1949, publicado en el Diario Oficial número 121, Tomo 146, de fecha 3 de Junio de 1949, puesto que 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.

Su promulgación obedece al propósito y a la urgencia de regular con amplitud y con precisión, las relaciones de trabajo entre patronos y sus empleados y obreros, debido al incremento de las empresas comerciales e industriales y, por consiguiente, también al incremento del número de empleados y trabaja en general.

Esta Ley marca el más importante y de mayor avanzada en la regulación de las relaciones obrero patronales, pues hasta la fecha de su promulgación las leyes protectoras de la clase trabajadora eran realmente modestas y apenas cubrían escasos res de las clases laborantes.

En el Capítulo V se establecen normas que garantizan la permanencia del trabajador en su empleo, disponiéndose que, sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario sólo se podrán suspender por las causas siguientes:

1a) - Por falta de materia prima o fuerza motriz, u otra fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono;

2a.)- Por la muerte o incapacidad, física o mental, del patrono, siempre que traigan como consecuencia directa la interrupción de las labores;

3a.)- Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos;

4a.)- Por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidades;

5a.)- Por la necesidad de reducir la producción de la empresa, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;

6a.)- Por enfermedad del trabajador que ponga en peligro la salud de los demás trabajadores o la del patrono, o por la enfermedad del patrono, de sus familiares o de sus representantes que ponga en peligro la salud de los trabajadores;

7a.)- Por la enfermedad que imposibilite al trabajador para desempeñar sus labores o al patrono para -dirigirlas cuando la ausencia de éste perjudique necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de las mismas;

8a.)- Por el descanso pre y postnatal;

9a.)- Por la pena de arresto o la detención provisional del trabajador decretadas por autoridad competente;

10a.)- Por la pena de arresto o la detención provisional del patrono decretada por autoridad competente, siempre que interrumpan necesaria e inevitablemente la ex-plotación de la empresa;

11^a.)- Por el servicio militar obligatorio del trabajador, o por el ejercicio de un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado;

12a.)- Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores;

13ª.)- Por la huelga legal; y

14a.)- Por el paro legal.

Digna de mención especial es la causal de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador, pues además de imponer al patrono la obligación de reintegrar al trabajador a sus labores después de la enfermedad, siempre que no dure más de un año, da derecho al trabajador para gozar de hasta el 75% de salario por el término que oscila entre veinte días como mínimo y sesenta días como máximo, de acuerdo con el tiempo de servicio que tenga en la empresa. Sin embargo, cuando la enfermedad de que adolece trabajador es imputable a su culpa grave, el patrono no está obliga a pagar las prestaciones pecuniarias mencionadas.

El Capítulo III bastante extenso, contiene una gama importante de disposiciones relacionadas con los efectos de la terminación del contrato de trabajo; aquí sólo se hará referencia a un aspecto trascendente en relación con la materia de esta Tesis; el cual es la indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de despido injusto, la cual se regula de acuerdo a, las normas siguientes:

a) Cuando el trabajador ha sido contratado por tiempo indefinido, el patrono debe indemnizarlo así: si hubiere prestado sus servicios por un período no mayor de tres meses, con una cantidad equivalente a quince días de salario; si la duración del trabajo excediere de tres meses y no pasare de un año la indemnización será la correspondiente a treinta días de salario; si el tiempo de trabajo excediere de un año y no pasare de cinco, la indemnización será de noventa días de salario; y, en adelante, la indemnización será de noventa días de salario por cada cinco años o fracción que exceda de dos años.

b) Si el trabajador ha sido contratado por tiempo fijo como lo permito la ley o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice con una cantidad equivalente al salario que habría devengado en el tiempo que faltare, para que se venza el plazo o para que termine la obra; en ningún caso la indemnización

puede exceder a la que lo correspondería de acuerdo con el literal "a)" anterior, sí hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

c) - Además de la indemnización por despido de hecho injustificado que se deja enunciada en párrafos anteriores, el patrono, cuando es condenado en juicio, tiene obligación de pagar al trabajador hasta veinticinco días de salarios caídos en la sentencia que se pronunció en primera instancia y en las demás instancias, puede ser condenado a pagar al trabajador hasta quince días más por el mismo concepto de salarios caídos.

En el Código de Trabajo, aprobado en el Decreto Legislativo No. 241, de fecha 27 de noviembre de 1963, y sancionado por el presidente de la República el 4 de diciembre de 1963, en su artículo 26, regulaba lo siguiente: "Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale o estipule plazo para su terminación".

El artículo 27, en su inciso primero agrega: "podrá estipularse en ellos, que los primeros treinta días serán de prueba, y dentro de ese término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Pero al finalizar ese término, sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido".

"Si dentro del mismo año, se celebrare nuevo contrato entre las mismas partes estipuladas y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste, por tiempo indefinido sin que tenga que cumplir nuevamente, en ese caso, el período de prueba que se menciona en el inciso anterior".

Esta disposición legal lesionaba la estabilidad en el cargo de los trabajadores, al establecer el período de prueba y que dentro de ese término cualquiera de las partes podría dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Esta normativa aún está vigente en el Actual Código de Trabajo.

Como puede observarse, la regla general, desde esa época hasta la actualidad, es que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en las empresas, se reputan celebrados por tiempo indefinido, aunque se estipule plazo para su terminación. Esta normativa dejaba un vacío, al no señalar los casos en que el plazo sí tendría validez, ni incluía tampoco a quienes eran contratados para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada.

En esa época, en el ambiente nacional, existía la necesidad de que se promulgara un estatuto destinado a proteger a los servidores públicos; estableciendo sus derechos y obligaciones y poniéndoles al abrigo de las intrigas y vaivenes políticos tan frecuentes en los países del istmo centroamericano; muchas fueron las voces que se dejaron oír reclamando la promulgación de una ley que viniera a llenar ese vacío, con la esperanza de que en esa forma, se finalizaría lo que se ha denominado teoría del "Botín Político", que era la imperante en todos aquellos países en donde no existía un sistema de Servicio Civil.

Esta ley permitiría que, un estatuto legal señalara los deberes y obligaciones de los servidores públicos, su estabilidad en el cargo y regulara la Carrera Administrativa, determinando las condiciones de ingreso a la administración, los casos de suspensión, traslados y cesantías, así como las promociones y ascensos a base de méritos y aptitud; estableciendo por otra parte, un sistema de recursos para que, el funcionario o empleado público protegido por la ley, estuviera en posibilidad de impugnar todas aquellas resoluciones que lo afecten.

CAPITULO II
FUNDAMENTO TEORICO-
DOCTRINARIO.

CAPITULO II FUNDAMENTO DOCTRINARIO - TEORICO

2.1 Principios del Derecho Laboral- Fundamento Doctrinario

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la "JUSTICIA SOCIAL" de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.

Podemos definir los principios generales:" Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho"¹¹

"Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."¹²

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios:
Se podría resaltar que son:

a) Enunciados básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.

¹¹ **García, Manuel Alonso, (1960)** Derecho del Trabajo, Barcelona, t.I, Pág. 247.

¹² **Rodríguez, Américo Plá (1978)**, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Pág. 9.

b) propios del Derecho del Trabajo y, por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del Derecho: sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos

c) Los principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí.

Entre las funciones de estos principios podemos señalar que cumplen con las siguientes tareas:

a) Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley. Integran el Derecho.

c) interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

2.1.1 Principio Protector.

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.¹³

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran.

¹³ **García, Manuel Alonso**, *Ibid*, Pág. 220.

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

“**COUTURE** estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.”_(Couture, 1944)

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto, tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a. el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)
- b. el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. Posee las siguientes reglas:

a) REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO": Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de *DUDA*, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla

debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

b) REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE: Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.¹⁴

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

¹⁴ **Rodríguez, Américo Plá**, Op Cit, Pág. 32.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

c) REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA: Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos diferenciar 2 situaciones:

1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento vgr. Ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derecho adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna, aunque la misma sea de superior rango.

2.1.2 Principio de Irrenunciabilidad.

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden

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

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

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

b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo,

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones *MÍNIMAS* de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

2.1.3 Principio de Continuidad.

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto, partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera, sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

2.1.4 Principio de la Primacía de la Realidad.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un *contrato realidad*. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

2.1.5 Principio de la Razonabilidad.

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan *ESE PODER DE DIRECCION* que posee el patrono dentro de los cauces adecuados. Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una *DISCRECIONALIDAD* en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador; Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- **JUS VARIANDI** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

- **PODER DISCIPLINARIO** nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

2.1.6 Principio de Buena Fe.

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de *todo ordenamiento juridico*. Fluye de múltiples normas, aunque no se le mencione expresamente. Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige

la *confianza reciproca*, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

2.2. Teorías Relativas sobre la Estabilidad Laboral - Fundamento Teórico.

Durante el correr de los siglos han existido luchas por parte de los trabajadores; porque antes no existía una protección para dichos trabajadores llegándose a considerar como animales, pero para que llegaran a ser conquistados y reconocidos como son hoy en día; surgieron una diversa gama de teorías, aquí las más importantes.

2.2.1 Teoría del Abuso del Derecho.

Para el **Dr. Guillermo Manuel Ungo**¹⁵: la Teoría del Abuso del Derecho se puede definir o manifestar como “El acto realizado, usando de un derecho objetivamente legal, dirigido a causar un derecho objetivamente legal, encaminado a causar daño a un interés no protegido especialmente por el ordenamiento jurídico y cuya inmoralidad o antisocialidad sea manifiestamente objetiva o subjetiva, según la adecuación del móvil con el espíritu de la institución”.

Juan Carlos Molina, plantea otra definición del Abuso del Derecho poniendo de relieve su significación esencial, en la siguiente forma:

“Cuando el titular, de un derecho subjetivo, de una prerrogativa jurídica, actúan de modo tal que su conducta concuerda con la norma legal que concede la facultad, pero que resulta contraria a la buena fe, la moral, las buenas costumbres, los fines sociales y económicos en virtud de los que se ha otorgado la prerrogativa; o bien cuando actúa con culpa o

¹⁵ **Guillermo Manuel Ungo**, Ob. Cit. Pag. 21

dolo, sin utilidad para sí y causando daños a terceros, incurre en un acto abusivo, no ejerce su derecho sino que abusa de él”.¹⁶

En la teoría del abuso del derecho Ernesto Krotoschin dice: “la jurisprudencia y los autores franceses, desarrollan la teoría del despido abusivo, se considera que en algunas ocasiones el despido es o puede ser un acto abusivo y como tal debe impedirselo o por lo menos dificultársele en general que no se funde en la conducta culpable del trabajador y que contrariamente se le garantice su estabilidad en el cargo”¹⁷.

El objetivo de esta teoría es impedir o dificultar el despido sin causa justificada, sin embargo, no cumple en su totalidad con su propósito, lo único que logró fue el pago de indemnización del trabajador despedido.

En El Salvador, esta teoría se acopla al sistema normativo porque es conocido como despido injustificado, sin justa causa o despido de hecho al ser contratado un trabajador de manera indefinida, existe una estabilidad laboral relativa, y si es despedido podrá obtener una indemnización adecuada por su tiempo de trabajo en la empresa.

“De conformidad con lo anterior, el abuso del derecho consiste en la extralimitación en el ejercicio de un derecho, manifestada a través de una acción u omisión que se hace en el ejercicio de un derecho subjetivo (propio), por parte del titular del mismo, yendo en contra de los límites para los cuales fue creado por parte del legislador o en contra de la moral y las buenas

¹⁶ Citado por **Guillermo Manuel Ungo**, “La Evolución Contemporánea del Derecho y la Teoría del Abuso del Derecho”, Tesis de la Universidad de El Salvador, 1963 haciendo referencia a Juan Carlos Molina. “Abuso del derecho, lesión e imprevisión en la reforma del Código Civil” pag.11

¹⁷ Krotoschin, Ernesto. (1968). Derecho del trabajo. 2da edición. Editorial DEPALMA. Buenos Aires. Argentina.

costumbres, ya sea involuntariamente o con intención de causar daños o perjuicios a terceros.”¹⁸

2.2.2 Teoría de la Propiedad en el Empleo.

Se afirma que el derecho a la estabilidad laboral, tiene en su acepción más definida el reconocimiento de la propiedad del empleo como medio por el cual el trabajador quede definitivamente incorporado en la empresa.

Con relación a esta teoría el tratadista Ernesto Krotochin dice: “El trabajador por el hecho de prestar sus servicios en la empresa o institución requerida, adquiere la propiedad sobre su empleo pareciendo esto como un bien jurídico. El objetivo de esta teoría era garantizarle la estabilidad en el cargo al trabajador¹⁹.”

2.2.3 Teoría del Derecho Colectivo del Trabajo.

Esta teoría afirma que el trabajo, es además de un deber un derecho de todo trabajador del Estado siendo este el obligado a emplear todos los recursos necesarios que estén a su alcance para proporcionar ocupación a sus trabajadores.

Esto se ve plasmado en la Constitución de la República de El Salvador en sus artículos 1 y 2; el primer artículo habla sobre el fin de la actividad del Estado, y el segundo de los derechos que las personas poseen y además que al Estado se le obliga el cumplimiento pleno de sus derechos. De lo anterior se deduce que el fundamento de la estabilidad del trabajo no es más que un derecho colectivo que tienen todos los trabajadores frente a la sociedad

2.2.4 Teoría Social y Concepción del Trabajo.

El trabajo es un concepto elemental dentro de la teoría social, concibiéndose a partir de las visiones que ella tiene sobre el desarrollo social y humano. La noción intrínseca del trabajo

¹⁸ **Estrada Parada, Ruth Marialila, (2007)**, La aplicación de la teoría del abuso del derecho en el contrato de mandato y los efectos jurídicos de los actos realizados por el mandatario, Universidad de El Salvador, Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales, San Salvador.

¹⁹ *Ibíd.*

involucra, además, esfuerzo en el individuo, sacrificio tanto físico como mental que despliega el hombre a cambio de algo (un medio: por ejemplo, el dinero) que le permite desarrollar el intercambio a nivel del mercado para alcanzar la posesión de bienes y servicios y poder así satisfacer sus necesidades viéndose de esta forma, el trabajo como una actividad asociada a estas necesidades de seguridad en su dimensión instrumental.

El trabajo es la expresión del logro humano, es la expresión pura y espontánea del vínculo entre las personas y el entorno, así también entre las personas y la sociedad; como se deduce, el trabajo tiene una naturaleza biunívoca, inicia procesos a la vez los refuerza, el trabajo en la evolución filogenética del hombre representa el salto cuanti-cualitativo hacia la hominización, y, por consiguiente, la construcción social de la humanidad.

Es así como ubicamos al trabajo como un elemento básico en la vida cotidiana actual, esto porque el trabajo existe en donde exista una sociedad, la vida cotidiana es la que representa la evolución humana actual y es donde los científicos sociales deben centrar su atención. Entendiendo el trabajo desde la perspectiva del desarrollo personal, se hace evidente que éste constituye, en la vida cotidiana, una fuente vital para satisfacer necesidades. *“El trabajo es, sin lugar a dudas, el aspecto más importante de la sociedad humana, esto porque relaciona todas las esferas del ser con las del quehacer humano”.*

Desde otra perspectiva, Guerra en su Libro Sociología del Trabajo, describen elementos conceptuales, asociados a la noción de trabajo, como una actividad relacionada a la vida diaria del hombre la cual simboliza una actividad útil y socialmente productiva; este autor a su vez, hace referencia al economista Colson para quien; el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios.

De igual manera, Guerra reseña a Bergson quien señala que el trabajo humano consiste en crear utilidad y en esa reconceptualización del trabajo se expresa otro concepto, bajo la mirada marxista al decir que el trabajo es en un primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia

acción, su intercambio de materias con la naturaleza, sin embargo, las definiciones sobre el término trabajo bosquejan disímiles y elocuentes razonamientos al respecto, existen visiones más objetivas otras obedecen a puntos de vistas particulares que la dibujan más subjetivamente, de allí que examinar la valoración social que se hace del trabajo resulte un aspecto sumamente interesante, sobre todo en el ámbito de las representaciones y la psicología cognitiva. Tendría que darse una ojeada a ciertas líneas de pensamiento u enfoques que esclareciesen la perspectiva epistemológica de concebir al trabajo de acuerdo al sentido que cada trabajador o empleado le confiere.

A este respecto, se tiene que entender que el trabajo como acción del hombre, representa un hecho social que deriva de la cultura y la acumulación de conocimiento que involucra a la sociedad; en términos de su elucidación sobre la naturaleza y significación del trabajo, éste particularización de varios espacios respecto a cómo concebir la complejidad del trabajo humano:

- 1) El trabajo entendido como esfuerzo.
- 2) El trabajo considerado como un momento favorecido para concientizar a quien lo ejecuta de las debilidades y potencialidades que posee el ser humano.
- 3) El trabajo es substancialmente un hecho social y.
- 4) El trabajo desde una óptica transformada involucra a los trabajadores en el proceso de construcción de la sociedad.

Hablar de acción humana, hecho social, relaciones sociales, sociedad implica de una u otra forma hablar de trabajo, porque desde la visión más arcaica del hombre organizado en pequeñas comunidades; primitivamente llamadas tribus, habría que detenerse a pensar como en su quehacer el hombre tenía que garantizar su sustento o subsistencia de él y de su familia (las necesidades primarias) y, ese esfuerzo implica trabajo.

Todas las manifestaciones que ha tenido el trabajo durante el desarrollo y evolución de las luchas sociales, han dependido de la construcción histórica del pensamiento social y los

pensadores fundantes de la teoría social han propiciado el posterior análisis de la sociología del trabajo, que como disciplina ha permitido el estudio del mundo del trabajo y de cómo las transformaciones económicas y sociales han incidido en generar cambios profundos en los modos de producción históricamente concebidos hasta llegar a la noción de la globalización, y de cómo este proceso de interconexión ha afectado el trabajo en sus distintas dimensiones. (Neffa, 1990)

De allí la importancia que se le concede al trabajo como hecho fundamental de la acción humana y de la vida del hombre; que ha permitido el alcance de premisas como el orden y el progreso basado en el desarrollo industrial y tecnológico y en los avances más significativos de la ciencia en diversos campos, observándose los aspectos críticos de la modernidad y las nociones de crisis de la posmodernidad donde el trabajo ha pasado de ser un elemento central hasta perder identidad como sujeto. (Neffa, 1990)

2.2.5 Teoría de los Derechos Fundamentales.

2.2.5.1 Concepto de Norma. Cuando se habla de la teoría de los derechos fundamentales, es necesario delimitar, que debemos entender sobre el concepto de norma, pues es la que contiene un derecho fundamental.

Sobre el concepto general de norma, el autor Robert Alexy²⁰, nos provee una aproximación primaria, pues manifiesta que siempre que alguien posee un derecho fundamental, existe una norma válida de derecho fundamental que le otorga este derecho. Es dudoso que valga lo inverso. No vale cuando existen normas de derecho fundamental que no otorgan ningún derecho subjetivo.

²⁰ **ALEXY, R. (1993)**, Teoría de los derechos fundamentales, Traducido por Ernesto Garzón Valdez, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, pág. 47

Así, pues, a las formulaciones del catálogo de normas de derecho fundamentales, se adscriben normas de las que no corresponde directamente ningún derecho subjetivo.

“Por ello, una definición según la cual solo las normas que confieren derechos subjetivos son normas de derechos fundamentales podría tener como consecuencia que haya normas que, a pesar de haber sido establecidas a través de formulaciones de catálogos de derechos fundamentales, no podrían ser llamadas normas de derecho fundamental.” (Alexy, 1993)

Para Robert Alexy, “toda aseveración acerca de la existencia de un derecho fundamental, presupone la vigencia de una norma de derecho fundamental. Así, el autor afirma que está evitando tomar posición respecto al problema clásico de si ha de darse prioridad a la norma objetiva o la norma subjetiva, al derecho o al deber ser, que son cuestiones de contenido.”²¹

En este sentido, Alexy parte de la distinción entre norma, y enunciado de norma, concluyendo que un enunciado expresa una norma, y una norma, pues, el significado de un enunciado normativo. Sin embargo, el autor aduce que el concepto de norma es primario con respecto al concepto de enunciado normativo, y en este caso, toda norma se manifiesta a través de este enunciado. (Alexy, 1993)

Para Alexy, una característica de la teoría de los derechos fundamentales es que con el análisis lógico se puede librar a la ciencia de los derechos fundamentales, al menos en parte, de la retórica política y de los cambios de la lucha de las concepciones del mundo. Alexy afirma que no pretende crear una "matemática del derecho", en palabras de Jhering, sino tomar del "manejo lógico" lo que hay en él de correcto e indispensable para la jurisprudencia.

²¹ Ibidem.

En este sentido, el autor afirma que la teoría estructural que propone continúa la tradición analítica de la jurisprudencia de conceptos.²²

2.2.5.2 Derechos fundamentales explícitos e implícitos. Los derechos fundamentales tienden a ser regulados, a través de un catálogo, en las diferentes Constituciones, protegiendo mediante ellos, el goce de los derechos subjetivo de la humana. Sin embargo, este catálogo de derechos en ningún momento, puede abarcar todos los aspectos y particularidades de los derechos que regula, pues, las palabras muchas veces no alcanzan para expresar la intención específica del creador de la norma.

Es en este sentido, que en la teoría de derechos fundamentales se reconoce la existencia de dos tipos de derechos. El primero de ellos son los derechos declarativos o explícitos que son aquellos cuyo enunciado es amplio. Son los derechos recogidos del conjunto de valores y principios que rigen tacita o expresamente en la sociedad: el derecho a la vida, el derecho a la libertad, el derecho a la propiedad son ejemplos de ellos.

En segundo grupo son los derechos implícitos o no enumerados, que no se encuentran en el texto de la Constitución, pero se entienden imbríticos en un derecho fundamental expreso. Cuando se habla de derechos no enumerados, se tiene que afrontar una doble implícitud: la de los derechos que no tienen norma de constancia, y la de muchos contenidos que confieren desarrollo a derechos enumerados, y que van sumándose a los contenidos tradicionalmente conocidos.

El autor designa a las normas de derecho fundamental expresas como aquéllas directamente establecidas por las disposiciones de la Ley Fundamental (lo equivalente a la Constitución) en nuestro caso la constitución de la Republica de El Salvador de 1983. Además,

²² **ALEXY, R. (1993)**, Teoría de los derechos fundamentales, Traducido por Ernesto Garzón Valdez, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, Pág. 46.

existen normas de derecho fundamental que no están establecidas directamente por el texto constitucional, sino que más bien están adscritas a las normas expresas.

El autor hace notar que la Ley Fundamental al parecer establece por lo menos un principio absoluto, al señalar en el artículo 1o. párrafo 1, frase 1 de la Ley Fundamental: "La dignidad humana será inviolable". Para abordar esta cuestión, el autor afirma que la norma de dignidad humana puede ser tratada como regla o como principio.

Cuando la norma de la dignidad humana es tratada como regla, la cuestión es si la norma es violada o no, si se lesiona o no la dignidad humana. Sin embargo, dado que para Alexy la norma de la dignidad humana es vaga, existe un amplio espectro de posibles respuestas a esta pregunta

Para Alexy, la Ley Fundamental contiene un sistema combinado de principios y reglas de derecho fundamental. Incluso existen normas que tienen un carácter doble.

El tema de los derechos implícitos como sistema axiológico se combina con el de valores implícitos y los principios implícitos. En este sentido, uno de los principios que mayormente permanecen implícitos es el principio pro homine.

Por lo que se puede deducir que los derechos implícitos, son aquellos derechos que el hombre tiene con los cuales puede buscar satisfacer sus necesidades humanas pero que no se encuentran de manera explícita en la Constitución, sino que se llegan a ellos a través de una justificación o fundamentación certera. (Alexy, 1993)

“La Constitución de la República consagra un plexo de Derechos que reconoce de manera clara, precisa e inequívoca en la norma jurídica o derechos explícitos, sin embargo, actualmente hay derechos que no encontramos

asidero en un determinado artículo pero que requieren de una argumentación mayor, estos se han denominado derechos implícitos.”²³

También son conocidos como derechos programáticos porque están supeditados a su politización, y están garantizados por la Constitución porque se encuentra vinculados con los derechos reconocidos en ella, es decir que para hacer su fundamento tomamos aspectos de los derechos ya establecidos en una norma jurídica. Todo esto es producto de la dialéctica o de los constantes cambios de la sociedad, es ahí donde se ve la necesidad de ir adaptando los derechos fundamentales a las nuevas exigencias que requieren las personas. En conclusión, los derechos implícitos vienen a fortalecer a que se respeten los derechos del hombre y el ciudadano así como a fortalecer la democracia y al Estado constitucional de Derecho.

2.2.6 Teoría de la Relación de Trabajo.

La Relación Laboral se puede enfocar en varios ámbitos. En primer lugar, Podemos ver en ella una simple acción humana creativa, sin embargo, estamos dotándola de una característica importante como lo es su trascendencia. Pero si esta acción humana creativa se realiza frente a otros, el enfoque ahora deviene social y económico, como una trascendencia socioeconómica. Y finalmente si en esa acción humana creativa desarrollada frente a otro se observan conductas que han sido consideradas por el derecho y el ordenamiento jurídico de cada Estado estaríamos ante una trascendencia jurídica social de carácter económico y de justicia social. La relación laboral tiene otra gran peculiaridad y es de la de suponer un vínculo personal que adscribe papales económicos y sociales a las partes de la misma. Es así como la existencia de la Teoría de la Relación de Trabajo.

²³ **ZARCEÑO GARCIA, JAVIER ARMANDO, (2013)**, La Protección de datos personales: un análisis constitucional de la Ley de acceso a la información pública, Universidad de EL Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, El Salvador.

"El elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica." (De la Cueva, 1979)

La Teoría de la Relación de Trabajo fue desarrollada por la doctrina jurídica germánica²⁴ y permitió darle a la actividad del trabajo humano una naturaleza jurídica diferente a la de un contrato, en contraposición de aquella que le dio la denominada teoría Contractualista del Derecho Privado; el origen de esta última es el Derecho Clásico Romano. Históricamente fue la tesis de la relación laboral la que permitió un desprendimiento del concepto jurídico del trabajo, en cuanto a los postulados propios del Derecho Privado, puesto que durante siglos fueron aplicadas al trabajo humano las normas jurídicas para el contrato civil, asimilándolo a otra clase de contratos (arrendamiento, compraventa, sociedad, mandato, o agencia). De ahí que en un principio los tratadistas del Derecho Laboral tuvieron como propósito principal precisar las diferencias esenciales entre la naturaleza de los contratos civiles y el fenómeno por el cual una persona prestaba una labor a favor de otra.

Los autores que sostienen la teoría de la relación de trabajo, se han limitado a contraponer esta figura al contrato de trabajo, sin llegar a alguna conclusión sobre su naturaleza jurídica. Todo convenio tiene por objeto crear, modificar, transferir, o extinguir una obligación. La obligación es el vínculo jurídico, la relación que se establece entre dos personas. "Decir que patrón y trabajador adquieren derechos y obligaciones en virtud de una relación de trabajo, equivale a no clarificar su esencia, contenido e intención, ya que el contrato, podría argumentarse", también configura una relación que de acuerdo con su naturaleza resulta de trabajo. De ahí la necesidad de precisar el concepto y ubicarlo en el marco jurídico.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y solo

²⁴ **Jaramillo Jassir, "Iván Daniel ,(2010) Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia", *Revista Opinión Jurídica*, 9, n° 18, Pág 57.**

por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

Para Mario de la Cueva la Estabilidad en el Trabajo

“la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hacer perder su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”²⁵

2.3 Realidad Nacional de la Estabilidad Laboral Durante la Cuarentena de COVID-19 en El Salvador.

A finales del año 2019 en China en la Ciudad Wuhan surgió un nuevo virus que rápidamente se propagó por el mundo convirtiéndose en Pandemia el cual se le denominó SARS-COVID-19, que comúnmente se le conoce como Coronavirus o COVID-19. La pandemia ha desbastado el mundo del trabajo, causando un inmenso sufrimiento humano dejando en evidencia la extrema vulnerabilidad de miles de personas y empresas

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como Pandemia aquella propagación mundial de una nueva enfermedad como por ejemplo la gripe, esta surge como un nuevo virus que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tiene inmunidad

²⁵ **De la Cueva Mario,**(1974) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México , Pág. 280

contra él. Debido al acelerado aumento en la cantidad de casos confirmados, en diferentes países, la OMS declaró pandemia al COVID-19 el 11 de marzo de 2020.

Las medidas que fueron adoptadas para prevenir contagios han tenido efectos negativos en la producción y el consumo. Así, el Fondo Monetario Internacional (FMI) proyecta una caída en el crecimiento mundial de 4.9% para 2020. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, estima una pérdida de 155 millones de empleos a tiempo completos durante el primer trimestre de 2020 y 400 millones en el segundo²⁶.

El Salvador recibe la pandemia del COVID-19 en un contexto económico frágil en los últimos 20 años, el país se ha caracterizado por registrar bajos niveles de crecimiento económico (el promedio observado entre 2002 y 2011 fue de 1.9% y entre 2012 y 2019 de 2.3% del PIB). El país cerró 2019 con un crecimiento económico del 2.3%. Proyecciones recientes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Mundial y el FMI, estiman variaciones negativas en el orden del -8.6% y -5,4% del Producto Interno Bruto (PIB) en 2020.²⁷

Este virus llegó al país a mediados de marzo, por lo que se tomaron las medidas extraordinarias entre las cuales se pueden mencionar: Declarar cuarentena domiciliar obligatoria en todo el territorio nacional, provocándose el paro de labores y el cierre de la economía salvadoreña.

Afectando todo esto la estabilidad laboral de los trabajadores por la pandemia del COVID-19 durante el año 2020, esto trajo como consecuencias muchos casos en los cuales muchas personas perdieron su trabajo, dándose así despidos indirectos, la supresión de plazas, suspensión de contratos individuales de trabajo, como también, esto dio lugar a que

²⁶ Informe de coyuntura social 2019-2020. Fundación salvadoreña para el desarrollo económico y social (FUSADES). Pág. Iii. Septiembre de 2020. El Salvador.

²⁷ COVID-19, EL Mundo del Trabajo: punto de partida, respuestas y desafíos en El Salvador, Revista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) Pág. 1 y 2, El Salvador.

muchos patronos no pagaran a los trabajadores despedidos la indemnización debida entre otras prestaciones.

Durante el año 2019, la tasa de desempleo en El Salvador fue de 6.3%, pero con la crisis sanitaria de pandemia del COVID-19, se visualiza un crecimiento significativo en la cantidad de personas desempleadas; ha sobre llevado a las personas a trabajar en el sector informal y otros que no han corrido con la fortuna de conseguir un trabajo digno y con buenas prestaciones; y se han unido a las filas de la delincuencia.

En diciembre de 2019 el Banco Central de reserva de El Salvador (BCR) había proyectado un crecimiento de la economía del Salvador para los 2020 en un rango de 2.3% y 2.7%. No obstante, el BCR se encuentra evaluando el impacto del COVID-19 sobre las diferentes ramas de actividad económica y sobre el gasto interno y externo del país con información muy preliminar y dinámica de los organismos internacionales que estiman entre un - 2% y -4% la contracción económica del 2020.

Información extraída de los tres periódicos de mayor circulación del país, del día sábado uno de mayo del año dos mil veinte uno, conocido como el “día del trabajo” exponen el informe del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) sobre los cotizantes y revelan:

La Prensa Gráfica de que se perdieron “más de 71,800 empleos durante la pandemia” y que al reabrirse la economía en el país para diciembre del 2020 aun había un déficit 35,000 empleos no recuperados.

El Diario de Hoy narra que “más de 27,000 empleos perdidos durante la pandemia aún no se recuperan en 2021”, el desplome del empleo en el sector privado como parte de la crisis ocasionada por la pandemia aún no se recupera pues según datos del número de trabajadores reportados en el ISSS, en febrero de del año 2020 estaban registrados un total de 881,779 trabajadores, pero al mismo mes del año 2021, el número de 854,6058. Eso significa que aún no ingresan a un trabajo formal al menos 27,171 personas.

Diario El Salvador, no expuso ninguna noticia del desempleo que se vivió en el país durante el año 2020, hizo una dedicatoria al pueblo salvadoreño que conforman la “base productiva del país” y que era un día inédito para El Salvador ya que tomó posesión la nueva Asamblea Legislativa.

Concluyendo, los datos investigados en los primeros dos periódicos no concuerdan entre ellos, sobre la información respecto al desempleo que existió durante el año 2020, siendo aún extraída del informe del ISSS sobre sus cotizantes. Y el tercer periódico no dio a conocer nada sobre el tema del desempleo. Dejando así una gran duda sobre la credibilidad de la noticia de los tres periódicos.

El informe del ISSS sobre la coyuntura del mes de junio del año 2020, nos presenta la siguiente información verídica de los datos estadísticos, donde nos presenta que *“en un mes normal el número de empleadores que presentan planilla el Seguro Social, ronda los 35 mil en promedio, sin embargo, las medidas de combate al COVID 19, han propiciado una reducción significativa en la actividad económica a nivel nacional, cuyo impacto empieza a manifestarse a partir del mes de marzo 2020, con una reducción gradual en el número de patronos que presentan planilla al ISSS.”*²⁸

Las cifras indican que, en el mes de abril 2020, presentaron planilla, cerca de 33,952 patronos, 2% menos que el mes anterior, lo cual ha dejado sin cobertura a 34,964 trabajadores aproximadamente, con una baja en las cotizaciones declaradas de \$3.2 millones. Según los datos el Instituto factura en promedio cerca de \$50 millones mensuales en cotizaciones, cifra

²⁸ **ISSS**, Informe de coyuntura del ISSS de Junio 2020, Unidad de Desarrollo Institucional Departamento de Actuario y Estadística, Pág 9, El Salvador.

que se redujo a \$47.7 millones en el mes de abril, una disminución de aproximadamente \$3.2 millones²⁹

El trabajo de investigación; en su delimitación espacial se centra en la ciudad de San Miguel, se solicitó información a diferentes instituciones públicas que velan por la protección de la estabilidad laboral, como son: Juzgado de lo Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y Procuraduría General de la República (PGR).

El Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, registra del periodo de marzo de 2020 a marzo de 2021 la cantidad total de 470 casos recibidos sobre trabajadores despedidos de sus empleos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social Región Oriental, ubicada en la ciudad de San Miguel, registra del periodo de marzo de 2020 a marzo de 2021 la cantidad total de 612 casos recibidos sobre trabajadores despedidos de sus empleos.

La Procuraduría General de la República, Agencia Auxiliar Departamental San Miguel, de la Unidad de Defensa de Derechos del Trabajador registra del periodo de marzo de 2020 a marzo de 2021 la cantidad total de 2295 casos recibidos sobre trabajadores despedidos solicitando asistencia técnica de representación jurídica. En El Salvador, la crisis sanitaria cambió totalmente la vida cotidiana de las personas, con ello también la realidad jurídica en materia de trabajo donde se reflejó una vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores. Es por ello; que los Estados deben velar y proteger los derechos consagrados en la constitución, como es el trabajo reconocido y catalogado como uno de los derechos fundamentales del individuo a nivel universal.

²⁹ Ibidem, Pág 9.

Para finalizar es importante hacer mención, que ningún país del mundo estaba preparado para esta magnitud, no quiere decir, que se podría violentar los derechos de las personas.

CAPITULO III

ANÁLISIS NORMATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

CAPITULO III: ANÁLISIS NORMATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

3.1 Legislación Nacional del Derecho a la Estabilidad Laboral.

3.1.1. *Constitución de la República de El Salvador de 1983.*

La orientación filosófica de la Constitución es indudablemente clara , los Arts. 37 y 52 Cn., contienen principios y garantías que son de utilidad para la interpretación del derecho consagrado en la Sección Segunda, del Capítulo II del Título II de la Constitución, relativamente al Trabajo y Seguridad Social y su artículo 2 la Constitución establece que “Toda persona tiene derecho a la vida, integridad física moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad, y a la posesión y hacer protegida en la conservación y defensa de los mismos”._(Constituyente, 1983)

En relación al Art. 37 de la Constitución, la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional (en adelante SALA) afirma que el trabajo, consiste en la aplicación de facultades humanas para la producción de medios y condiciones de vida : “Al decir el constituyente que el trabajo es una función social, apunta al hecho de que no se trata de una actividad egoísta, encaminada exclusivamente al lucro o beneficio particular, sino que, al tiempo que proporciona medios de subsistencia al individuo, contribuye al bienestar general. De ello se desprende que el Estado no puede desentenderse de las relaciones de trabajo, pero esta intervención deberá

armonizarse con la libertad de trabajo y de contratación, el derecho a la educación, la protección del medio ambiente, etc.” (Inconstitucionalidad 26- 2006, 2007)

Para la SALA, lo que interesa destacar de esta disposición es que, de acuerdo con el constituyente, *“el trabajo tiene como finalidad principal la de asegurar a la persona que lo ejecuta, así como a su familia, las condiciones económicas para llevar una existencia digna”*. Esta forma de entender el trabajo es corolario lógico de la concepción –ya expuesta– que del Estado tiene la Constitución: un instrumento al servicio de la persona humana.

Por su parte, el Art. 52 Cn. dispone: «Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables; la enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social».

Si se ha dicho que el trabajo es una función social, pues beneficia a toda la sociedad, no puede dejarse al arbitrio del trabajador el cumplimiento de los mandatos constitucionales relativos al derecho laboral y la indemnización por despido injustificado (Art. 38, ord.11° Cn.). La irrenunciabilidad de las normas constitucionales laborales cobra mayor sentido al constatar que el trabajador se encuentra de hecho en una posición de desventaja, respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo.

Ahora bien, si la dignidad humana se erige como el valor supremo del ordenamiento jurídico (Preámbulo y Art. 1 Cn.) y si el trabajo tiene como objetivo el de asegurar una existencia digna al trabajador y a su familia (Art. 37 inc. 2° Cn.), no es de extrañar que el constituyente haya recogido la figura de la autonomía de la jurisdicción laboral (Art. 49 inc. 1°), pues esta, es la medida de protección del trabajador que el constituyente ha considerado sea la más efectiva para el conocimiento de los conflictos laborales, con la cual se busca tutelar de la mejor manera el medio de subsistencia de los trabajadores, que le permite obtener la cuantía pecuniaria que satisface sus necesidades elementales (alimento, vivienda, vestido, salud, educación, etc.); y por lo mismo dignificar su existencia y la de su familia ya sea en una crisis de emergencia sanitaria como el Covid-19 u otra emergencia por fuerza mayor o caso fortuito,

que ocasionen estragos a la sociedad salvadoreña, donde la estabilidad de los trabajadores que se vea afectada ya sea por confinamiento obligatorio y cierre de establecimientos de trabajo.

En conclusión, la constitución de la Republica de El Salvador obliga al Estado proteger y garantizar a la clase trabajadora de cualquier arbitrariedad que menoscabe sus derechos fundamentales, inalienables e irrenunciables, donde implique poner en riesgo el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, la cual se conoce como (tutela judicial efectiva), fuente que permite la dignificación del trabajador y la clase obrera a fin de asegurarle el goce de la justicia social, es decir, su derecho a satisfacer sus necesidades materiales, morales y culturales básicas.

En el caso específico de investigación de los trabajadores de la empresa privada existe una mención general para que una ley secundaria desarrolle lo pertinente a los derechos y garantías, así la Constitución establece en su Título II, Capítulo Uno, Sección Primera, de los Derechos Individuales, Artículo 2, que el derecho al trabajo, es un derecho individual de todo ser humano y uno de los fines del Estado, es garantizarlo.

Así también, en el artículo 37 Cn. reconoce el trabajo como función social, porque los trabajadores, disponen de su fuerza de trabajo para beneficio personal y como una fuerza social que persigue el bienestar de la sociedad; los derechos que la constitución establece en favor de los trabajadores son garantías mínimas; es decir, que ningún trabajador puede tener menos que tales garantías, pero si puede tener más y mejores derechos que los que constitucionalmente le corresponde partiendo de los principios de justicia social.

3.1.2. Código de Trabajo.

«Para Trueba Urbina el “Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”. Según el tratadista Mario De la Cueva, “el nuevo derecho es la norma que se

propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”». (De la Cueva, 1979)

Respecto a este cuerpo normativo es importante conocer su contenido, con la finalidad que los trabajadores contratados bajo la figura del contrato individual de trabajo regulado en el código de trabajo en el título primero en artículo 17, donde existe una estrecha relación de trabajo entre empleador y trabajador bajo los principios de justicia social.

El Trabajo estará regulado por un Código de Trabajo que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, y que va inmerso la estabilidad de este, proporcionándole ciertos derechos y obligaciones que tendrá que cumplir, como por ejemplo que tiene que devengar un salario mínimo, en el cual se establece la forma de pago, su jornada será de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas, etc.

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

Sin embargo, lo expuesto, se considera que los trabajadores del sector privado, gozan de estabilidad absoluta y estos son:

1. Las mujeres en estado de gravidez, según los casos establecidos en los artículos 42 de la Constitución, ya que una mujer embarazada no puede ser despedida de su trabajo.

2. Los directivos sindicales, de acuerdo a lo regulado en los artículos 47 inciso cuarto de la Constitución hace referencia al denominado fuero sindical, por medio del cual a los directivos se les garantiza la estabilidad absoluta lo que implica la conservación del mismo.

Por otra parte, en el Código de Trabajo existen figuras que protegen la estabilidad relativa del trabajador, las cuales son:

- a) La sustitución patronal del artículo 6: “La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquellos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.
- b) La suspensión del Contrato Individual del Trabajo artículo 27: En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y estos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo.
- c) La contratación a plazos artículo 25: “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

La estipulación de plazo solo tendrá validez en los casos siguientes:

1. Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales.
2. Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

En conclusión el código de trabajo en su regulaciones no hace referencia al derecho a la estabilidad laboral en el sector privado el trato es diferencial e inigualable, ya que existe

una inadecuada optimización del “Derecho al Trabajo” en la normativa vigente, ante la falta de regulación para los trabajadores, solo se presume una estabilidad laboral «relativa», siendo que el contrato individual de trabajo tiene un plazo indefinido de acuerdo a lo regulado en el Artículo 23, n° 4 del Código de Trabajo, lo cual se considera una aparente previsión de la «estabilidad laboral»; no obstante tal conjetura se desvanece a la lectura del artículo 55 del Código de Trabajo, al otorgar una habilitación legal para que el patrono pueda despedir al trabajador sin ningún motivo.

Por ello los trabajadores del sector privado no gozan de estabilidad laboral pues se reconoce el despido de hecho como causal de terminación de la relación laboral, por lo tanto, lo anterior se traduce en la «**inexistencia de la estabilidad laboral en el sector privado**». Aunque existe un mecanismo para restituir el derecho afectado ante la vulneración de tal derecho, la cual el código de trabajo le da por nombre “indemnización por despido injustificado”, regulado en el Artículo 58, como medida resarcitoria a favor del trabajador despedido sin causa justificada.

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en facultad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación humana, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

3.1.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica de la Renuncia Voluntaria de 2015.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo. Por lo común, salvo algunas figuras propias de una prestación eventual, no se agota en una prestación; presenta una vocación de permanencia hasta su extinción, ya sea por muerte, por jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo pactado, "satisfacción de sentidos de resultados concretos determinados de antemano", "exigencias ya sea extraordinarias y transitorias", o "sustituir transitoriamente

trabajadores permanentes", o por otras causas, justificadas o no. En el caso de no haberse pactado un plazo, el trabajador puede renunciar en forma oportuna.

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

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

De acuerdo con lo anterior se da por establecido a quienes se les aplica la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria; estableciendo en primer lugar a los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, siendo estos, todos los trabajadores que se encuentren vinculados mediante un contrato de trabajo con un empleador que no sea el Estado; es decir que laboren para la empresa privada. Ahora bien, solo para efectos de aclaración, se dirá que según el artículo 20 del Código de Trabajo, se presumen trabajadores vinculados por contrato individual de trabajo, los que aun sin haber firmado contrato alguno, hayan prestado sus servicios para otra persona por más de dos días consecutivos o subordinados por un tiempo menor.

3.1.4 Ley de Protección al Empleo Salvadoreño de 2020.

La Ley de Protección al Empleo Salvadoreño desarrolla medidas excepcionales y temporales para salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado

salvadoreño, garantizando para los trabajadores un ingreso digno, sin menoscabo de la sostenibilidad de la actividad empresarial, sin distinción de sectores, ni rubros económicos. Sin embargo, la misma ley establece regulaciones especiales para las micros, pequeñas y medianas empresas.

Esta ley de carácter obligatorio regula la estabilidad laboral para los trabajadores del sector privado en su disposición general, en sus alcances de aplicación en su artículo 2 nos describe de la siguiente manera; *‘La presente ley desarrolla medidas excepcionales y temporales para salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado salvadoreño, garantizando para los trabajadores un ingreso digno, sin menoscabo de la sostenibilidad de la actividad empresarial sin distinción de sectores. ni rubros económicos.’*³⁰

3.2 Legislación Internacional.

La estabilidad laboral trasciende en el tiempo y en distintas partes del mundo (como se observó en el capítulo I del trabajo de investigación), es por esta razón que existen declaraciones, pactos, convenciones, entre otros, que nos hablan de este derecho social y justicia social, y en El Salvador no es la excepción que ha sido Estado firmante y ha ratificado tratados internacionales en relación a este derecho mediante la organización internacional del trabajo.

3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) el 10 de diciembre de 1948. El Salvador fue uno de los 48 Estados en el mundo que firmaron la Declaración.

³⁰ **Decreto legislativo número 641, (2020),** ‘Ley de protección del empleo Salvadoreño,’ Diario oficial, tomo número 427, Páginas 7 -12, San Salvador, El Salvador.

En el artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), expresa que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar y permanecer en este sin vérselo violentado sin causa justificada, o siéndole remunerado su tiempo de trabajo en la empresa. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia para una existencia digna y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario e incluye el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir el trabajo.

La DUDH si bien no posee un carácter obligatorio para los Estados, esto no le resta autoridad para que los mismos Estados reconozcan e incorporen en el ordenamiento interno el derecho que toda persona tiene a poseer un trabajo. La importancia de esta disposición radica en que en ella se está garantizando el derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en general, puesto que enuncia condiciones equitativas y satisfactorias para el trabajador, y la protección contra el desempleo.

Para que exista una estabilidad laboral se debe de respetar la dignidad humana tal y como lo expresa el artículo 25.1 de la DUDH. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez,

vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El nivel de vida adecuado contiene diversos derechos como alimentación, vestido, vivienda y asistencia médica, entre otros. El derecho a la alimentación adecuada se ejerce cuando todas las personas tienen acceso físico y económico, a la alimentación adecuada o a medios para obtenerla y no sólo un conjunto de elementos nutritivos.

El derecho a la vivienda no es sólo tener un techo sobre la cabeza, porque es parte del derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad en alguna parte. La “vivienda” debe ser garantizada para todos, sean cuales fueren sus ingresos o su acceso a recursos económicos y debe ser adecuada.

El derecho a la salud debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud. Es un derecho inclusivo que no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, el suministro adecuado de alimentos sanos, una nutrición adecuada, una vivienda adecuada, condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente.

3.2.2 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 – Ratificado 1979.

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, fue Suscrito el 21 de septiembre de 1967 y ratificado el 23 noviembre de 1979, publicado en el Diario Oficial N° 218, Tomo 265 del 23 de noviembre de 1979.

Este, en su artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), establece:

1. Los Estados Partes en dicho Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo

libremente escogido o aceptado, así como la adopción de medidas adecuadas para garantizar y lograr progresivamente la plena efectividad de dicho derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

En tal artículo se reconoce el derecho al trabajo, es decir, la oportunidad de todas las personas para desarrollar una vida plena mediante un trabajo, que sea libremente escogido o aceptado, que le genere una remuneración económica.

Pero al violarse la estabilidad laboral se ven afectados otros derechos como son la salud junto a la pérdida de la seguridad social; educación, no necesariamente debe de estar estudiando el trabajador, sino que puede ser las de sus hijos; alimentación, al no tenerse un salario fijo establecido puede existir una alimentación no adecuada para el trabajador y su familia.

Los Estados están obligados a adoptar “medidas adecuadas” para garantizar este derecho social, incluyendo una formación técnica y profesional y las políticas económicas encaminadas a regular el desarrollo económico y en última instancia, el trabajo decente. Este término es impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) involucra cuatro dimensiones: i) las características del trabajo y empleo del que se trate. ii) La capacidad de poder ejercer los derechos laborales, iii) La seguridad y iv) La capacidad de representación y diálogo con los empleadores. Además, se reconoce el derecho de toda persona a contar con condiciones de trabajo “justas y favorables”. En la vida cotidiana se traduce al derecho que tiene a un salario justo, con igual remuneración por igual trabajo, suficiente para proporcionar una vida digna para los trabajadores y sus dependientes.

Aunque en este Pacto no se mencione de manera taxativa el derecho a la estabilidad laboral, se puede deducir del abanico de derechos que consagra en sus disposiciones de tal cuerpo legal que la estabilidad laboral está conectada o tiene raíces en el derecho al trabajo. Porque no se puede concebir el derecho al trabajo sin que pueda existir una permanencia en el empleo.

3.2.3 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales – Carta de Bogotá Colombia de 1948.

La Novena Conferencia Internacional Americana, que reunió a 21 Estados en Bogotá, Colombia, en 1948, adoptó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, (Carta de Bogotá) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. El hemisferio americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional.

Como instrumento normativo que contempla la legislación social, pretende garantizar un mínimo de derechos laborales, no inferior a los indicados en las convenciones y recomendaciones de la OIT, es decir, que su objetivo consiste en la reglamentación internacional de los derechos y garantías sociales pertenecientes a la clase obrera. Es por ello que en el Artículo 1 establece los principios generales que amparan a los trabajadores: “La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

En el artículo 19 de la Carta de encuentra identificado como “estabilidad” y expresa que: “la ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización”.

En la primera parte del artículo, procura otorgar estabilidad absoluta a los trabajadores en relación con sus empleos, y en su última parte, reconoce el presupuesto de la estabilidad relativa ya que esta puede ser reemplazada por una indemnización en los casos de despido de hecho sin causa justificada.

Si bien la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, esto no menoscaba su relevancia por reconocer regionalmente los derechos laborales, se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de ese esfuerzo.

3.2.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos – Ratificada por El Salvador en 1995

La Convención define los derechos humanos que los Estados ratificantes se comprometen internacionalmente a respetar y dar garantías para que sean respetados. Ella crea además la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y define atribuciones y procedimientos tanto de la Corte como de la CIDH. El Salvador ratifica este documento mediante decreto legislativo N° 319 de fecha 30 de marzo de mil novecientos noventa y cinco, publicado en el D.O. N° 82, Tomo 327, del 5 de mayo de 1995, convirtiéndose así en ley del país.

Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3.2.5 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Económicos, sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador – Ratificado en 1995

El Protocolo de San Salvador es un documento creado a partir de los estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos que contiene diversas disposiciones con el objetivo de reafirmar el propósito por tener un continente fundado en el respeto de los derechos humanos esenciales del hombre. Fue adoptado el 17 de noviembre de 1988, ratificado por El Salvador el 30 de marzo de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 327 de fecha 5 mayo de 1995.

Este documento regula el derecho al trabajo pues en su *artículo 6*, establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

En su *artículo 7 literal "d"* hace mención a la estabilidad laboral y establece que: 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 garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

“d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional.

En prevista de conclusión este instrumento internacional, como documento adicional a la carta americana sobre derechos humanos establece los derechos de los trabajadores para la necesidad humana de su subsistencia, por lo que se convierte en un derecho, es decir el derecho al trabajo que se ve aparejado con el derecho a la estabilidad laboral, el cual es el objeto de estudio de la problemática de investigación.

3.2.6 Convenio 158 (OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo.

Este convenio trata de uniformar las políticas laborales de las empresas o patrono sobre las causas justificadas de la terminación de la relación de trabajo, y así proteger al trabajador de los despidos injustificados que pueda sufrir, violando su derecho a estabilidad en el trabajo. A pesar de que este convenio aún no ha sido ratificado por El Salvador, algunas de sus disposiciones las podemos ver reflejadas en el código de trabajo.

Entre los artículos más interesantes de este convenio sobre el tema en cuestión, cabe mencionar los siguientes:

Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

(a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

(b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

(c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;

(d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

(e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del *párrafo 1* del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el *artículo 1* del presente Convenio.

En su encabezado este instrumento regula un derecho implícito, es decir no está contemplado como un derecho principal ni mucho menos accesorio, sino que este se desprende del derecho al trabajo, el cual ya habíamos mencionado anteriormente el cual se convertía en un derecho humano por la necesidad de subsistencia. Ahora bien, no solo es necesario garantizar el trabajo sino también la permanencia en el, pues nos serviría de mucho sino se protegiera de las decisiones arbitrarias e injustas que pueda tomar el empleador del trabajador, en este documento en su articulado establece reglas mínimas sobre la terminación de la relación de trabajo.

3.3 Análisis Jurídico De Las Disposiciones Normativas Decretadas Durante El Confinamiento Obligatorio De Covid-19 En El Salvador.

Aunque han sido muchas las disposiciones normativas a raíz del confinamiento obligatorio de la crisis sanitaria por COVID-19, en este apartado se dará a conocer de los decretos tanto legislativos como ejecutivos en cuestión que fueron emitidos por las autoridades

del gobierno y la Asamblea legislativa para contrarrestar los efectos negativos que trajo la pandemia de Covid-19 en relación al ámbito de materia laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre ellos podemos mencionar:

3.3.1 Decreto Legislativo n°593 de fecha 14 de marzo de 2020 “Declaratoria de Emergencia Nacional”

Es mediante este Decreto Legislativo No. 593 de fecha 14 de marzo de 2020, publicado en el Diario Oficial No. 52, Tomo 426 de fecha 14 de marzo de 2020 que se declara emergencia nacional en todo el territorio, a raíz de la pandemia por COVID-19 por el plazo de treinta días, como consecuencia del riesgo e inminente afectación por la pandemia por COVID-19, así como algunas restricciones a la libertad ambulatoria, para lo que nos concierne lo encontramos en su artículo 5 donde hace alusión a la garantía de estabilidad laboral durante el periodo de cuarentena y por motivo de esta.

Art. 5.- No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, o todas aquellas personas imposibilitadas de regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias decretadas en el país o en el extranjero y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario, ambas medidas por ese motivo.

La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono.

En este decreto fue de los primeros en surgir a causa de la crisis sanitaria de Covid-19 en El Salvador en el año 2020, con el objetivo que regular la situación en desventaja que se encontraba el trabajador por la declaratoria de emergencia nacional por confinamiento, a la cual le siguió la cuarentena domiciliar obligatoria. Siendo así, mucha gente se preguntaba qué pasaría con su empleo, durante y después de las restricciones que contemplaba este decreto

legislativo, pues no tenían ninguna certeza jurídica, sobre cuándo o si, volverían a reanudar sus funciones laborales. Lo que hace este decreto es darle una respuesta rápida, diciendo que “nadie podría ser objeto de despido a razón de la cuarentena ordenada por la autoridad competente”; pero no resolviendo los problemas jurídicos y laborales que se originaría por la misma situación.

En la actualidad la comisión de trabajo de la asamblea legislativa no ha implementado un estudio al código de trabajo para reformar o implementar una pieza de correspondencia para integrar este derecho a la estabilidad laboral en el sector privado y asegurar el derecho al trabajo que la constitución contempla en su apartado dedicado a los derechos individuales de la persona humana con fin y objeto del Estado.

Desde el punto de vista del deber ser; lo que en realidad sucedió que una gran cantidad de personas perdieron su estabilidad en el empleo por el cierre de los establecimientos donde laboraban, a causa de los decretos legislativo y ejecutivos en materia de Ramo de Salud, al decretarse confinamiento domiciliario obligatorio en todo el territorio, lo cual sobrevino la crisis nacional al haber confinamiento obligatorio por la pandemia de COVID-19.

Originándose así una gran vulneración en la economía familiar de los Salvadoreños por no existir una fuente de ingresos fijo para la subsistencia del grupo familiar, llegándose al punto que la economía nacional se vino en declive reduciéndose hasta 2.3%, viéndose en la necesidad los Salvadoreños de optar en conseguirse un trabajo de manera informal ya sea de vender de manera ambulantes en los mercados , caserío, cantones y sino de establecer un negocio familiar en sus casas vendiendo artículos de primera necesidad y de higiene; existieron otros grupos de la sociedad que los cuales no existiendo ningún medio flexible que los ayudara a poder adquirir ingresos para sus familiares optando de esta manera en delinquir cometiendo robos, hurtos y extorsiones para así poder subsistir durante y después del confinamiento de COVID-19.

3.3.2 Ley de restricción temporal de Derechos Constitucionales concretos para atender la Pandemia COVID-19 - Decreto Legislativo 594 y por conexión Decreto Legislativo 611.

Este decreto legislativo N° 594 y 611, se emitió en la misma fecha que el decreto anterior, en su primer artículo se aprueba la restricción temporal en el marco de la emergencia por la pandemia declarada sobre el virus conocido como COVID-19, de los derechos consagrados en la Constitución y que se refiere a la Libertad de Tránsito, al Derecho a Reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito y el derecho a no ser obligado a cambiarse de domicilio, según las reglas que en el mismo se estipulan.

No obstante, la restricción temporal no comprende en ningún caso, restricción alguna a la libertad de ingresar al territorio de toda persona salvadoreña, “así como ningún otro derecho o libertad fundamental no contemplado en las presentes disposiciones”; quien debería cumplir con las medidas sanitarias que se dicten por las autoridades de salud pública, a la libertad de salir del territorio de toda persona, incluyendo a los funcionarios diplomáticos y funcionarios consulares acreditados en el país y sus familiares; sobrevino a restringir y limitar más derechos y libertades constitucionales, entre ellos el derecho a la estabilidad laboral por confinamiento obligatorio de COVID-19 durante todo el año del 2020 y así poder reducir el crecimiento de esta y salvaguardar este derecho y demás derechos fundamentales.

3.3.3 Decreto Ejecutivo n° 7 del 16 de marzo de 2020 “Suspensión de operaciones de establecimiento”

En este decreto se ordena el cierre de los siguientes centros de trabajo: bares, discotecas, gimnasios y otros cuya naturaleza sea la venta de bebidas alcohólicas o actividades relacionadas al entretenimiento o recreación de cualquier índole. Por órdenes posteriores, se han incluyó a esta lista, las clínicas odontológicas (solamente podrán atender emergencias), maquilas, centros de llamadas y centros comerciales (solo podrán mantenerse abiertos supermercados, bancos y farmacias que estén dentro de ellos).

Pareciera ser que este escueto documento, no tiene relación con el tema, pero recordemos que ordena el cierre de ciertos establecimientos, los cuales eran empleadores de cierto número de personas, las cuales quedaron en desempleo por decirlo así, con el cierre de estos, aunque jurídicamente lo ideal, que sus contratos fueron suspendidos.

Durante la cuarentena de pandemia de COVID-19 existieron miles de casos de desempleo en el sector privado, muchos de estos casos eran la única fuente ingreso para el grupo familiar de la población salvadoreña. La empresa privada se aferró a los Decretos Legislativos N°593, 594 y 611, junto al Decreto Ejecutivo N°6. En el ramo de Salud de fecha de 16 de marzo de 2020; estas disposiciones ordenan a los trabajadores el retorno a su domicilio para resguardarse del contagio de la pandemia de COVID-19, y para garantizar su remuneración. Pero esto último, de garantizar la remuneración durante la cuarentena en innumerables casos nunca se llevó a cabo; diversidad de empresas hicieron el cierre temporal de sus establecimientos; prometiéndoles a sus trabajadores que después de la emergencia nacional se les haría el llamado para ser reinstalado o cesar la suspensión de sus contratos de trabajo en sus lugares de trabajo. Aunque en la realidad muchos de estos establecimientos no volvieron abrir después de la cuarentena pues, quedaron en una situación insolventable decayendo la economía nacional y afectando la fuente de ingresos de la familia salvadoreña, colocándolos en una necesidad que actualmente están solventando.

Por ejemplo:

1. Una trabajadora que laboraba en el área contable de la Plaza “El encuentro” El Sitio de la ciudad de San Miguel, que al entrar en vigor los Decretos Legislativos y Ejecutivos N° 593, 594 fue enviada a su hogar con la esperanza de volver a laborar luego terminara la emergencia nacional. Fue en junio que empezaron las fases de reapertura económica que anuncio el Gobierno de El Salvador y ella no recibió ninguna notificación de regresar a su trabajo; hasta que en septiembre de 2020 fue

llamada para que presentara a retirar su indemnización por su poco tiempo de trabajo en el lugar.

2. Otra trabajadora la cual laboraba como mesera en La Tartaleta & Bistró, se enfrentó a las circunstancias iguales del primer caso. Con la diferencia que ella no recibió ninguna indemnización por parte de la empresa pastelera y ni fue reinstalada.

3.3.4 Ley de Regulación del Teletrabajo

Ante la necesidad de enfrentar los efectos provocados por la pandemia por COVID-19, El Salvador, al igual que muchos Estados en la región centroamericana, se vio obligado a legislar sobre la figura del teletrabajo, y, es así como mediante Decreto Legislativo número 600 de fecha veinte de marzo de 2020, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo.

La Ley de Regulación del Teletrabajo vigente desde junio 2020, recoge las reglas laborales concretas para la regulación e implementación de esta modalidad de trabajo, tanto para el sector público como para el privado y dentro de los elementos esenciales regulados, se encuentran los siguientes:

- El empleador define los puestos de trabajo que pueden someterse a Teletrabajo;
- En el contrato individual de trabajo debe contemplar la modalidad de teletrabajo y las condiciones en las que se ejecutarán las labores, y en caso de que la relación laboral ya se encuentre vigente, debe realizarse una adenda al contrato;
- El empleador debe proveer al tele trabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones necesarios para la ejecución de sus labores, así como cubrir los costos del funcionamiento de estos. En los casos que el trabajador sea quien los proporcione, el empleador deberá compensarlo por la depreciación y asumir un subsidio por el costo de servicios de energía eléctrica e internet de manera proporcional;
- Los empleadores deben contar con políticas sobre las condiciones de teletrabajo, que sean del conocimiento previo de los trabajadores, cuyos contenidos mínimos deben ser

definidos por el Reglamento de la Ley de Regulación del Teletrabajo y el Reglamento Interno de la Empresa.

Esta ley es una novedad que nos trajo la situación de pandemia de covid-19, pues con ella se busca implementar la modalidad del teletrabajo, una herramienta muy importante y útil, para contrarrestar el contagio del virus y también contrarrestar el desempleo, pues con ella se vuelve útil para empleado que trabaja desde su casa, sin necesidad de asistir a un específico establecimiento de trabajo. Por supuesto que no todos los empleos se pueden desempeñar de esta forma, sino solo ciertas labores que dada su naturaleza pueden ser funcionales desde una computadora en la comodidad de casa del trabajador, con los equipos necesarios para ello. Es así como esta ley contempla las reglas mínimas de esta modalidad, la cual no solo es para el sector privado sino también sector público, se ha implementado desde entonces, contribuyendo con la funcionalidad de la administración pública.

3.3.5 Disposiciones transitorias para garantizar la continuidad de la prestación de servicios de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) a trabajadores en condición de desempleo o suspensión de contrato de trabajo

El 1 de abril de 2020, la Asamblea Legislativa aprobó las Disposiciones Transitorias para garantizar la continuidad de la prestación de servicios de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) a trabajadores en condición de desempleo o suspensión de contrato de trabajo. Mediante estas disposiciones el ISSS debe garantizar la cobertura del régimen general de salud a los trabajadores que al momento de la entrada en vigencia del decreto de Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19, hayan quedado desempleados o se vean afectados por la suspensión de contrato laboral, durante la vigencia de la misma o pierdan su empleo, independientemente de que los patronos hayan dado o no cumplimiento al pago de las cotizaciones patronales y laborales o hayan caído en mora.

3.4 Conclusión Temática De La Estabilidad Laboral Durante El Confinamiento De Pandemia De Covid-19 En El Año 2020 En El Salvador.

Desde hace varios años, se ha venido tratando de comprender la legislación laboral sin ni siquiera darse cuenta de la situación que en realidad se vive en el medio actual; el régimen laboral, desde hace muchos años, ha sufrido una serie de cambios -que para bien o para mal- han afectado directamente a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, que es la clase obrera.

La actual Constitución de la República de El Salvador, garantiza a las personas el derecho al trabajo; en los capítulos de los derechos individuales y sociales como una fuente de realización personal y la base de la economía familiar, en su artículo 37 se manifiesta de la siguiente manera “que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considerara artículo de comercio” pero nada se dice sobre la estabilidad laboral que debe ir de la mano con el derecho al trabajo, para el fiel cumplimiento de los principios establecidos en materia laboral. Ni la Constitución de la República en materia de salud no expresa nada sobre algún régimen de excepción o suspensión de derechos fundamentales en emergencia sanitaria por pandemia, solo expresa en calamidad y epidemia, dejando en tela de juicio los derechos fundamentales consagrados en esta.

La crisis sanitaria cambió totalmente la vida cotidiana, con ello también la realidad jurídica, pues ambas están enlazadas entre sí. Por ello, los Estados deben velar por que uno de los derechos establecidos en la constitución, como es el trabajo reconocido y catalogado como uno de los derechos fundamentales del individuo a nivel universal y en consecuencia surge la responsabilidad de las autoridades garantizar que la relación patrono-trabajador no sea perjudicada en esta emergencia.

Primero es necesario entender a qué se refiere cuando se invoca la figura de la estabilidad laboral, entendida como la protección legal que impide la terminación de la relación contractual por causas injustificables no previstas en la ley conocido también

como despido injustificado. En el cual el trabajador tiene garantías ante la frágil condición en la que se encuentra.

En muchas de las legislaciones laborales existentes, no se ha establecido que, por motivos como una calamidad en el área de salud de esta naturaleza, derive en la suspensión del contrato mientras se reestablezca el orden público, pues es una eventualidad que no sucede a menudo, así se puede reflexionar que una pandemia es un caso de fuerza mayor; como se establece en el código de trabajo en las causales de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 36, 1ª, expresa que en caso de fuerza mayor o caso fortuito, se podría suspender el contrato de trabajo durante exista la problemática se debe de tomar a bien que la crisis sanitaria de COVID-19 es una fuerza mayor que no la esperábamos pero surgió espontáneamente.

El Salvador ha teniendo un ordenamiento jurídico laboral tan deficiente el cual puso en riesgo los derechos laborales tales como la estabilidad laboral en el sector privado, no existiendo ningún margen normativo en relación a este derecho ni en el código de trabajo ni en otras leyes en materia laboral, solo expresa de manera general en su artículo 13 el derecho al trabajo donde manifiesta -que nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente-, no expresa nada sobre el derecho a la estabilidad laboral pero da una pauta de tutelar este derecho en un porvenir de manera especial y con sus particularidades para poder ser titular de este.

Por lo tanto, no está previsto en algunas regulaciones laborales este tipo de situaciones. Esto podría conllevar a un escenario de inestabilidad para los trabajadores, que son el sujeto vulnerable en su posición de subordinación, por el hecho de estar arraigados a la relación contractual.

Manifestado lo anterior, los gobiernos están obligados a velar por el estricto cumplimiento de las cláusulas convenidas, pues se produjo una profunda crisis económica, sobre todo en países que están en vías de desarrollo como El Salvador, lo primordial es

preservar la salud y vida de los habitantes, otro derecho establecido en la carta magna, por consiguiente, es preciso establecer la relevancia del rol que puede llegar a ejercer el Órgano Legislativo, pues a través de la actividad parlamentaria se pueden garantizar normas protectoras para evitar que el trabajador sea objeto de despido por causa injustificada producto de la coyuntura actual.

En algunas de las decisiones tomadas, como medidas para prevenir el contagio están, por ejemplo, la petición a los trabajadores y trabajadoras que tenían edad mayor o igual a los 60 años que no asistieran a la institución para la cual laboran. En la misma sintonía están las personas que padecen enfermedades crónicas. Sin embargo, hay otros casos, como los trabajadores que por las restricciones migratorias o los protocolos sanitarios estuvieron en la imposibilidad de regresar a su lugar de trabajo y que probablemente no han sido considerado como justificante por el cual no se han presentado a realizar sus actividades diarias.

Además, en un momento determinado, se aplicó la cuarentena domiciliar estricta junto con el régimen de excepción o restricción de derechos, que tenía como objetivo el de limitar garantías constitucionales tales como la libertad ambulatoria o circulación y la libertad de asociación, en miras de reducir los contagios y evitar la propagación del virus pero que no se puede dejar de mencionar que se suscitaron graves violaciones a Derechos Humanos por la improvisación en del control de la pandemia.

Muchos trabajadores al cumplir con estas prerrogativas mencionadas, acataron las instrucciones y no se presentaron a laborar, por lo cual algunos patronos valiéndose del panorama, y aún a sabiendas o con conocimiento de ello, han estimado realizar despidos injustificados, alegando causales de incumplimiento del contrato. Otras circunstancias, que se han suscitado, son los cierres de empresas sin ninguna indemnización para el personal que se ha quedado sin su única fuente de subsistencia.

Pues mediante los decretos legislativos y ejecutivos en los cuales se implementó el estado de emergencia de pandemia de COVID-19 y suspensión de derechos fundamentales,

no existiendo ningún protocolo de manera formal para tomar el control de la pandemia; aunque en el decreto legislativo 593 y 594 del 14 de marzo del 2020, en su artículo 5 inciso segundo, manifiesta que se garantiza la estabilidad laboral después de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y de igual forma se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causales legales de terminación de relación laboral, sin responsabilidad para el patrono.

Es más que en dichas normativas evitan eventuales conflictos laborales, y el subordinado tendrá las herramientas adecuadas que amporen su defensa en caso que se encuentre en desventaja. Queda también a salvo el derecho de recurrir a las instancias legales pertinentes, ya sea a través de un proceso laboral o constitucional (Proceso de amparo) para exigir sus respectivas retribuciones y restaurar el derecho fundamental vulnerado.

La defensa de la persona humana y respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad, la economía y de los poderes públicos y privados; por eso, en la actual emergencia sanitaria debido al carácter de crecimiento exponencial del coronavirus y al no contar con una vacuna que permitiera su control el gobierno implementó una política de protección de salud y de la vida frente al desastre sanitario que está llegando a los altos costos para la vida y la salud de los más vulnerables, a pesar de los esfuerzos inéditos en la aplicación de una política de salud pública de emergencia ante catástrofes de pandemia de coronavirus o de una reforma constitucional para crearse un capítulo único.

Para finalizar es importante mencionar, que no se estaba preparado para un suceso de esta magnitud, pero no quiere decir, que se violentarán los derechos laborales, siendo obligatorio para las autoridades activar los mecanismos de protección que están conferidos en la legislación nacional e internacional.

CAPITULO IV

PRESENTACION E INTERPRETACION Y

ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPITULO IV PRESENTACION E INTERPRETACION RESULTADOS.

4.1. Presentación E Interpretación De Resultados

En la investigación de campo, cuyo propósito era investigar la situación jurídica de los trabajadores salvadoreños y verificar el índice de violación al derecho a la estabilidad laboral, se tomó como objeto de estudio a los trabajadores de la empresa privada de la zona oriental de la ciudad de San Miguel, de igual forma algunos profesionales del derecho y especialista en la materia de derecho laboral, dentro de ellos tenemos al procurador auxiliar de lo laboral de la Ciudad de San Miguel y al Juez de Laboral de la Ciudad de San Miguel.

Se divide la muestra en dos extractos, el primero se les suministró entrevistas estructuradas a 6 trabajadores de la empresa privada quienes participaron de manera anónima utilizando como fundamento sus derechos a la protección de datos personales y fueron seleccionados dentro de nuestros alcances territoriales de la investigación, y el segundo se les realizó una entrevista no estructurada a los profesionales y especialistas en materia laboral.

A continuación, se presenta los resultados que se obtuvieron mediante las entrevistas estructuradas realizadas a los trabajadores de la empresa privada y los profesionales especialistas en materia laboral.

1) Resultados de la entrevista estructurada practicada a los trabajadores de la empresa privada.

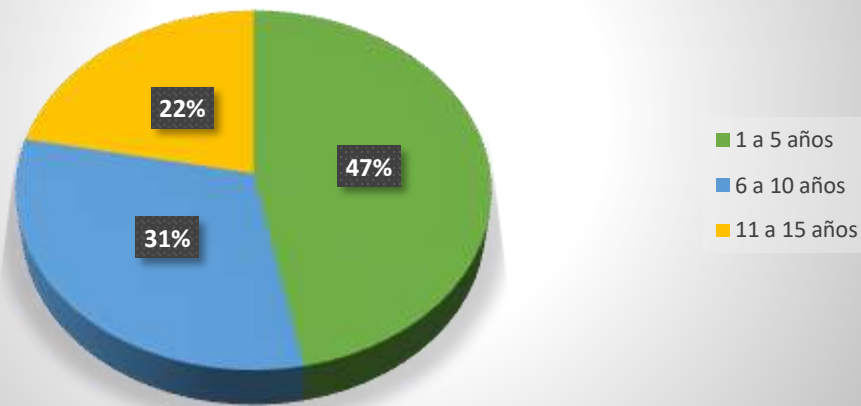
Se realizaron seis entrevistas a distintos trabajadores que laboraban en diferentes empresas. De lo anterior, se obtuvieron los datos que se presentan a continuación.



INTERPRETACION: En la primera grafica tenemos de los resultados obtenidos, en la investigación que el 100% de los trabajadores entrevistados trabajaban en la empresa privada entre el año 2019 y 2020.

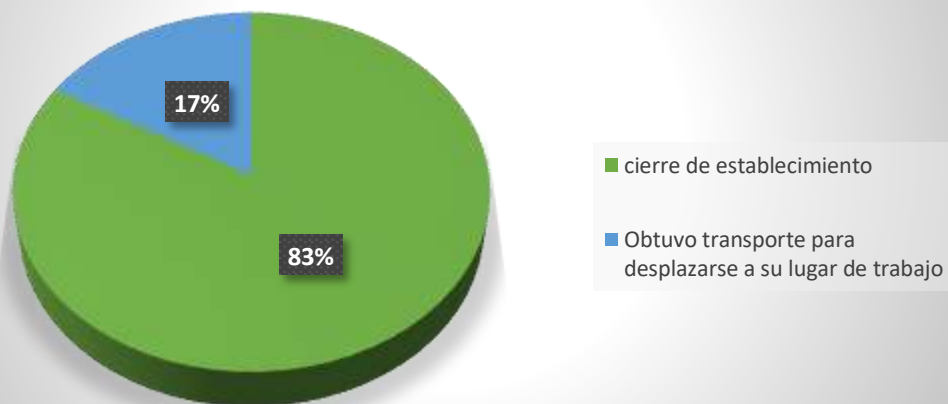
N°	TEMA FUNDAMENTAL	Fa	Fr	MANEJO CONCEPTUAL/ CATEGORIAS
1	¿Entre el año 2019 y 2020 Dónde trabajaba usted?	6	12.5%	Trabajo en empresas privadas
2	¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa?	6	12.5%	Tenían entre el tiempo de uno a quince años de trabajar en las empresas
3	¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo	5	10.42%	Cierre de establecimiento
4	¿Cuántos trabajadores laboraban en su lugar de trabajo antes de la pandemia?	6	12.5%	Entre 8 a 24 trabajaban antes de la pandemia y el cierre del establecimiento
5	¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia?	5	10.42%	Entre 7 a 15 trabajadores al abrirse los establecimientos
6	¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia?	4	8.33%	Fueron despedidos
7	¿Cuál fue la razón del despido?	3	6.25%	Recorte de personal
8	¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley?	6	12.5%	Indemnización de ley. Completa
OTROS				
3	¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo?	1	2.083%	Obtuvo transporte para poder trasladarse a su lugar de trabajo
5	¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia?	1	2.083%	No se dio cuenta, porque ya no pudo ingresar a su lugar de trabajo
6	¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia?	1	2.083%	Mantuvo su puesto de trabajo
6	¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia?	1	2.083%	Fue suspendido su puesto de trabajo
7	¿Cuál fue la razón del despido?	1	2.083%	Iba ser llamado a ocupar su puesto de trabajo
7	¿Cuál fue la razón del despido?	1	2.083%	No fue despedido, mantuvo su puesto de trabajo
7	¿Cuál fue la razón del despido?	1	2.083%	No lo despidieron, él renunció
TOTAL		48	100%	

2-¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa?



INTERPRETACION: En la segunda grafica tenemos como resultado que el 47% de los trabajadores entrevistados, tenia de 1 a 5 años de trabajar para la empresa privada el 31% tenía entre 6 a 10 años y el 22% tenía de 11 a 15 años de laborar en la diferentes empresas y establecimientos.

3-¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo



INTERPRETACION: En la tercer grafica tenemos como resultado que el 83% de los establecimientos donde trabajaban los entrevistados cerraron los establecimientos y empresas y 17% respondió que les brindaron transporte para desplazarse a su lugar de trabajo.



INTERPRETACION: En la cuarta grafica tenemos como resultado que el 67% de los trabajadores entrevistados, respondió que antes de la pandemia en su empresa laboraban, la cantidad de 1 a 10 trabajadores el 16% respondió que laboraban la cantidad de 11 a 20 trabajadores y el 17% respondió que laboraban a cantidad de 21 a 30 trabajadores.

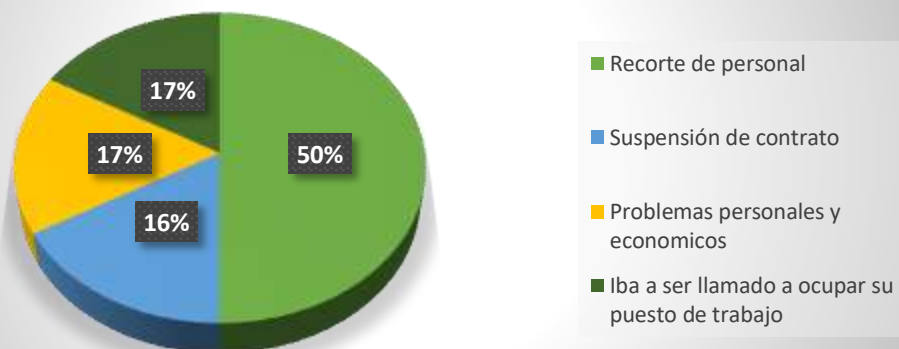


INTERPRETACION: En la quinta grafica tenemos como resultado que 50% de los trabajadores entrevistados, respondió que al final de la pandemia laboraban la cantidad de 6 a 10 trabajadores el 16% respondió que laboraban a cantidad de 1 a 6 trabajadores un 17%, respondió que laboraban la cantidad de 11 a 15 trabajadores y otro 17% no sabe qué cantidad de trabajadores laboraban en su empresa al final de la pandemia.



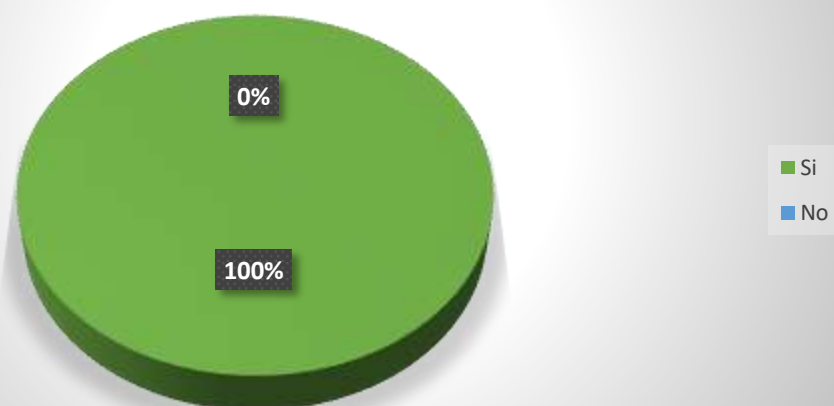
INTERPRETACION: En la sexta grafica tenemos como resultado que en el periodo de la pandemia el 50% de los trabajadores, fueron despedidos un 17% mantuvo su puesto de trabajo a un 16% les suspendieron el contrato y otro 17% no sabe qué pasó con su puesto de trabajo.

7-¿Cuál fue la razón del despido?



INTERPRETACION: En la séptima grafica tenemos como resultado que el 50% de los trabajadores respondió que la razón de su despido fue por recorte de personal un 17% respondió que tuvo problemas personales y económicos un 16% fue por suspensión de contrato y otro 17% respondió que les iban a llamar a ocupar su puesto de trabajo después de la pandemia.

8-¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley?



INTERPRETACION: En la octava grafica tenemos como resultado que el 100% de los trabajadores entrevistados recibió indemnización de ley al ser despedidos.

4.2 Interpretación De La Entrevista Realizada A Los Trabajadores De Las Diferentes Empresas De La Zona Oriental Del País.

PREGUNTA 1 Los 6 entrevistados contestaron que trabajaban en una empresa privada. **PREGUNTA 2:** Los 6 entrevistados contestaron que laboraron entre 1 y quince años en las empresas, por tanto. **PREGUNTA 3:** 5 entrevistados contestaron que fue cerrado el establecimiento donde laboraban; y 1 contestó que obtuvo transporte para desplazarse a su lugar de trabajo. **PREGUNTA 4:** Los 6 entrevistados contestaron que entre 8 y 24 trabajadores. **PREGUNTA 5:** 5 entrevistados contestaron que entre 7 y 15 trabajadores; y 1 contestó que tiene ese conocimiento porque ya tuvo acceso a su lugar de trabajo. **PREGUNTA 6:** 4 Contestaron que fueron despedidos de su trabajo; 1 mantuvo su puesto y 1 se le fue suspendido su trabajo. **PREGUNTA 7:** 3 contestaron que fueron despedidos por recorte de personal; 1 fue llamado a ocupar su puesto de trabajo y 1 no fue despedido, trabajó durante la pandemia. **PREGUNTA 8:** Los 6 entrevistados contestaron que si recibieron sus indemnizaciones completas

2) Resultados de la entrevista no estructurada practicada a los profesionales especialistas en materia laboral.

Se realizaron dos entrevistas a distintos profesionales conocedores de la materia laboral, quienes tienen la obligación de velar por que no sea violado el derecho al trabajo

4.2.1 Entrevista realizada a Procurador Auxiliar de Derecho Laboral de la Procuraduría General de la República oficina regional de San Miguel.

N	Tema fundamental	Fa	Fr%	MANEJO
CONCEPTUAL/CATEGORIAL				
01	Violación a la estabilidad laboral.	1	20%	Muchas demandas por despido durante la pandemia
02	Medidas tomadas por el gobierno.	1	20%	Bono económico, subsidios.
03	Propuesta al código de trabajo.	1	20%	Reforma al derecho de indemnización universal.
04	Manejo del funcionamiento de su institución.	1	20%	Iniciativa de teletrabajo, siempre se garantizó el derecho al usuario
05	Medidas de los tribunales para resolver problemas de trabajadores privados.	1	20%	Se redujo un 50% los empleados del tribunal por la situación,
Total		5	100%	

4.2.2. Entrevista No Estructurada Dirigida A: Juez De Lo Laboral De San Miguel El

Licenciado Arnoldo Araya Mejía

	Tema fundamental	Fa	Fr	MANEJO
CONCEPTUAL/CATEGORIAL				
01	Defina situación actual de la historia laboral en El salvador	1	10%	No existe verdadera estabilidad laboral para trabajadores privados
02	Como mejorar la estabilidad laboral	1	10%	Salario justo, respetando derechos y garantías fundamentales
03	Rubro que necesite mejorar condiciones laborales	1	10%	El rubro de empleados privados
04	Elementos necesarios para una estabilidad idónea	1	10%	Idoneidad no funciona, sino buscando la mejor manera

05	Qué medidas ayudarían a lo anterior	1	10%	Dando mejores prestaciones laborales
06	Como reforzar el derecho a la estabilidad laboral	1	10%	Empresas más conscientes y humanistas
07	Procedimiento idóneo para asegurar este derecho	1	10%	Pago del 75% del salario a los trabajadores suspendidos
08	Reformas al código de trabajo para regular derecho	1	10%	Artículos del 15 al 23 de acuerdo a la constitución
09	Reforma o nuevo código	1	10%	Reforma al código actual
10	Jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral	1	10%	Sentencias han quedado en vacío por falta de cumplimiento
Total		10	100%	

4.3 Interpretación Conclusiva Sintética De Los Resultados

El impacto de la emergencia de COVID-19 durante el lapso de marzo de 2020 y marzo 2021, desde una perspectiva general, las empresas, microempresas y de los establecimientos de emprendedores han reflejado un panorama desalentador con las políticas públicas y municipales, y de igual forma protocolos del cordón sanitario implementados por el Gobierno Central, para resguardar la cuarentena obligatoria; esta crisis de COVID-19 ha dejado un resultado un tanto negativo, con un alto índice de empresas y establecimientos que han tenido que cerrar de manera temporal o de manera definitiva dejando una inestabilidad laboral a los trabajadores.

De esta forma, que al realizarse las investigaciones de campo, utilizando como instrumento de investigación la entrevista se obtuvo un resultado donde los seis trabajadores entrevistados se vieron un tanto afectados en sus derechos laborales, en específico el derecho a una estabilidad laboral, temiendo que no existe un aseo legal donde regule el posible caso de una pandemia y se regule una verdadera protección legal y efectiva, o los casos de fuerza mayor, donde se encuentre en vulneración los derechos laborales de los trabajadores del sector privado.

En este contexto se muestra como la economía salvadoreña se basa en un sistema económico bastante débil y con poca capacidad de adaptación ante crisis de fuerza mayor como el COVID-19 y de las demás variantes de este; dejando en evidencias que nuestro país y las empresas salvadoreñas no se encuentran preparados para afrontar una crisis sanitaria de esta magnitud y de las que podrían llegar a surgir y teniendo como conocimiento que esta surgió de una manera virulenta, durante todo el año 2020.

De los resultados obtenidos mediante la muestra establecida en la presente investigación, se logró verificar el manejo que tuvo la crisis sanitaria de COVID-19 durante el año 2020 y cuáles fueron las políticas públicas implementados por el Gobierno central en la perspectiva de proteger los derechos laborales de los trabajadores de la empresa privada en relación a la estabilidad laboral; pero de acuerdo a estas investigaciones realizadas las políticas públicas fueron solo para creación de leyes de carácter económico y que no buscaron los principios de justicia social, protegiendo de esta manera a las grandes empresas y no a la clase trabajadora que estos son el motor de la economía de nuestro país.

De igual manera, de acuerdo a las investigaciones de campos realizadas en relación a los profesionales del derecho ellos propusieron reformas al código de trabajo en relación a la estabilidad laboral y un estudio de aprobación del código procesal laboral para implementar el juicio oral y público, y está en esta reforma existan los centro conciliación y arbitraje tomando como base los principios celeridad y de economía procesal para una pronta y debida justicia y así asegurar la protección judicial efectiva de los trabajadores y la clase obrera, donde se exprese un capítulo específico del derecho a una estabilidad laboral, una indemnización universal y un salario mínimo universal para todos en el sector privado.

A manera de conclusión, se considera que desde nuestro punto de vista que las reformas más pertinentes en nuestro ordenamiento jurídico, tomando como principio realizar una reforma a la Constitución, donde se establezca o regule en una ley secundaria la protección al trabajo en caso de emergencia sanitaria (Pandemia COVID-19). Donde

especifique cuales serían los mecanismos de protección tanto nacionales como internacionales; también a manera de recomendación crearse una institución autónoma de ayuda social y humanitaria que preste servicios en casos de emergencias sanitaria y de igual manera financiamiento de créditos que lleven aparejados principios de justicia social y en beneficio de los trabajadores de la empresa privada.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

1. La pandemia de COVID-19, ha provocado un giro de 180° a la humanidad entera, y El Salvador no es la excepción ante este virus porque la recibió en la primera quincena de marzo del año dos mil veinte, el Gobierno tomó a bien declarar la cuarentena domiciliar, y el país se vio afectado en todos ámbitos, tanto sociales, económicos, estudiantiles o laborales.
2. En el área económica; El Salvador recibe la pandemia del COVID-19 en un contexto económico frágil en los últimos 20 años, el país se ha caracterizado por registrar bajos niveles de crecimiento económico (el promedio observado entre 2002 y 2011 fue de 1.9% y entre 2012 y 2019 de 2.3% del PIB)
3. En el área laboral; al declararse la cuarentena domiciliar, junto con los decretos ejecutivos y legislativos miles de salvadoreños fueron retornados a sus domicilios para que se resguardaran de la pandemia, con la esperanza o incertidumbre de ser reincorporados a sus empleos, al ser reabierto la economía en el país.
4. Al ser reabierto la economía en El Salvador, a finales del mes de agosto del año dos mil veinte, una gran cantidad de salvadoreños no fue reincorporados a sus puestos de

trabajo, viéndose afectada su estabilidad laboral y viéndose agravados los problemas que más afectan al país, como son la pobreza y delincuencia.

5. El índice de violación a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado de la ciudad de San Miguel fue verificado en distintas instituciones, tanto de gobierno como de la rama judicial. Como son Juzgado de lo Laboral, Procuraduría General de la República, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, todas de la ciudad antes mencionada; así como también en las entrevistas realizadas a trabajadores del sector privado y profesionales especialistas en el tema. Así como también se identificó los casos de despidos motivados por la pandemia.
6. En la realización de entrevistas a los seis trabajadores del sector privados, solo a dos de ellos fueron reintegrados a sus puestos de trabajo. Es decir, de cada seis trabajadores de la empresa privada, solo reintegran dos, quedando cuatro sin ser reintegrados a su empleo.
7. Se estudió la legislación en materia laboral referente a los derechos de los trabajadores para ser más específicos la estabilidad laboral, y se concluyó que no existe un capítulo dedicado exclusivamente a la estabilidad laboral, y mucho menos un artículo que defina que es en sí la estabilidad laboral; también el estudio dedicado a este derecho laboral se dificultó un poco ya que los artículos se encontraban diseminados en todo el Código de Trabajo.
8. Al analizarse las acciones emitidas por las autoridades en cuanto a la situación laboral que se vivió durante la pandemia de COVID-19, mediante los decretos ejecutivos y legislativos se podrían tomar que actuaron sin pensarlo detenidamente, analizar el panorama y las consecuencias que traería al país las actuaciones del gobierno porque al declararse la cuarentena domiciliar solo se tomó en cuenta no dejar salir las personas de sus hogares; no se previó que esto acarrearía un despido masivo de trabajadores.

9. En el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, contactados por Unidad de Acceso a la Información Pública, durante el periodo del uno de marzo del año dos mil veinte al treinta y uno de marzo del año dos mil veintiunos. Recibieron la cantidad de 470 demandas por despido sin causa injustificada. Y se vieron reflejados que los meses con más demandas recibidas fueron: septiembre con 67 demandas y octubre con 62 demanda ambos meses del dos mil veinte. Y son concordantes con la reapertura de la economía del país a finales del mes de agosto, en las cuales ya no fueron reintegrados o fueron despedidos de las empresas, los trabajadores.
10. En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de San Miguel (MTPS), contactados por Unidad de Acceso a la Información Pública, durante el periodo del uno de marzo del año dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil veintiunos, se tramitaron la cantidad de 606 casos sobre despidos sin causa injustificada; la cantidad de ocho casos por terminación del contrato; y la cantidad de dos casos sobre cierre de establecimientos.
11. En la Procuraduría General de la República (PGR), contactados por Unidad de Acceso a la Información Pública, en la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la ciudad de San Miguel, se recibieron la cantidad total 2295 (1659 hombres y 636 mujeres) de trabajadores despedidos solicitando asistencia técnica de representación laboral, durante el periodo del uno de marzo del año dos mil veinte hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil veintiunos.
12. En el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) expone en su informe sobre los cotizantes en un mes normal el número de empleadores que presentan planilla al ISSS, ronda los 35 mil en promedio, sin embargo, las medidas de combate al COVID 19, propiciaron una reducción significativa en la actividad económica, cuyo impacto empieza a manifestarse a partir del mes de marzo 2020 con una reducción gradual en el número de patronos que presentan planilla. Las cifras indican que en el mes de abril 2020

presentaron planilla, cerca de 33,952 patronos, lo cual ha dejado sin cobertura a 34,964 trabajadores aproximadamente, con una baja en las cotizaciones Según los datos el Instituto factura en promedio cerca de 50 millones mensuales en cotizaciones, cifra que se redujo a 47.7 millones en el mes de abril, una disminución de aproximadamente 3.2 millones

13. Se revisaron tres distintos de periódicos de mayor circulación nacional como son El Diario de Hoy (EDH), La Prensa Gráfica (LPG) y Diario El Salvador (DES). Del día sábado 01 de mayo del año 2021, conocido como el “día del trabajo” exponen el informe del ISSS sobre los cotizantes y revelan: LPG expone “más de 71,800 empleos perdidos durante la pandemia”. EDH narra que “más de 27,000 empleos perdidos durante la pandemia aún no se recuperan en 2021” y el DES, no expuso ninguna noticia del desempleo que se vivió en el país durante el año 2020, hizo una dedicatoria al pueblo salvadoreño que conforman la “base productiva del país”. Concluyendo, los primeros dos periódicos no concuerdan entre ellos, sobre la información respecto al desempleo que existió durante el año 2020, diciendo aún que fue extraída del informe del ISSS sobre sus cotizantes. Y el tercer periódico no dio a conocer nada sobre el tema del desempleo. Dejando así una gran duda sobre la credibilidad de la noticia de los tres periódicos.

5.2. Recomendaciones

1. Al Gobierno central en turno se le recomienda crear una dependencia de asistencia socioeconómico para los trabajadores que se les ha vulnerado o infringido este derecho para poder solventar tal vulneración en cuanto al transcurso de poder adquirir una estabilidad laboral en una empresa, asimilando los programas de bienestar social impulsados durante el confinamiento obligatorio de COVID-19 durante el año 2020 para poder solventar la crisis sanitaria.

2. Se recomienda a la Asamblea legislativa como órgano creador de la ley, realizar reformas en pro de los trabajadores de la empresa privada y resguardar este derecho a la estabilidad laboral tomando como base otras legislaciones o tratados internacionales que regulen y salvaguarden este derecho como un derecho inalienable y fundamental para el ser humano y la sociedad en general. De igual forma se recomienda, que, en relación a información pública, que es clasificada como investigativa no exista una censura de las políticas públicas decretadas en relación a las gestiones del gobierno central, haciendo énfasis en aquella información de la gestión de protocolo durante la crisis sanitaria de COVID-19.
3. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de San Miguel, que al ingresar estudiantes a sus instalaciones y les soliciten su colaboración sobre el tema de investigación de trabajo de grado, por favor proporcionárselo, no entregarle diversidad de correos electrónicos en el que se les pueda “contactar”, y no conteste a ninguno. Y hacer perder tiempo y recursos a los estudiantes.
4. Al Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, por favor al solicitarle información de parte de la unidad de acceso a la información pública, brindarla, y no excusarse diciendo que no llevan estadísticas de cosas tan triviales y comunes como las que pidió.
5. A la biblioteca jurídica y biblioteca de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, obtener más material didáctico de la rama del derecho en especial de materia laboral, de la que se especializo este tema de investigación.
6. A los estudiantes de la carrera de ciencias jurídicas que podría llegar a leer el trabajo de investigación, tómenlo como un documento referencial, no como la verdad absoluta expuesta en las páginas anteriores. Nos desligamos de cualquier forma errónea que podría ser usada esta tesis.
7. La sociedad en general y a la comunidad jurídica se le recomienda informarse un poco más de este derecho a una verdadera estabilidad laboral de los trabajadores mediante

la comunidad jurídica mediante los Juzgados de lo Laboral donde estos podrían crear mecanismos de divulgación de estos derechos y deberes laborales de los trabajadores mediante el servicio social prestado por las Universidades.

5.3. Limitaciones De La Investigación.

1. El recorrido de nuestras casas hacia la ciudad de San Miguel era tan largo como agotador ya que vivimos lejos de la ciudad en donde se basó nuestro trabajo de investigación por eso algunas veces no podíamos viajar por problemas logísticos o económicos.
2. Así mismo por ser la pandemia de covid-19 un fenómeno que surgió en el año 2020 de una manera imprevista, no se contaba con doctrina y jurisprudencia del tema, esto nos dificultó poder obtener basta información al respecto.
3. Al visitar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no proporcionaron la información solicitada, si no que proporcionaron distintos correos electrónicos donde podríamos “contactarlos” y hoy hasta la fecha no hemos recibido respuesta de ninguno.
4. Al solicitar información a la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Corte Suprema de Justicia, de documentación relacionada al Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, dicho Juzgado no brindó la información expresando que no llevan ese tipo de “estadísticas”; pero de igual forma se nos brindó el libro de entrada, siendo esta no la información necesaria para nuestra investigación.
5. Al visitar las bibliotecas tanto jurídica como la de la UES no se encontraron libros que detallaran información al respecto de derecho a la estabilidad laboral, prácticamente el trabajo nuestra investigación se basa en tesis anteriores relacionadas al tema, en cuanto a las generalidades de esta investigación.

6. Se indagó por la web en la búsqueda de libros relacionados con el trabajo de investigación y la mayoría de libros se necesitaban pagarlos para conseguir leerlos ya sea en físico o en una plataforma, o simplemente no se encontraban en ningún lado.
7. En cuanto a las entrevistas realizadas a los trabajadores, se tuvo la dificultad de realizar dichas entrevistas, por los motivos que no tenían tiempo, o no querían proporcionar datos personales por miedo a represaría, por esta razón las entrevistas fueron de forma anónima.

BIBLIOGRAFIA

Legislación nacional.

ALEXY, ROBERT. (1985) *Teoría de los derechos fundamentales*. Editorial de centro de estudios políticos y constitucionales. Colección derecho y justicia. Segunda edición. Madrid. España.

ARGUETA, CARLOS EDUARDO. (2020) El Salvador en tiempos de COVID-19: *retos para la protección y seguridad social*. FUNDAUNGO. El Salvador

Asamblea constituyente de El Salvador. (1983). *decreto n°38 de 1983*. Constitución de El Salvador. centro de documentación judicial de la corte suprema de justicia de El Salvador.

Asamblea legislativa de El Salvador. (1972) Código de trabajo. *decreto legislativo n°15 de 1972*.

BAÑOS PACHECO, ORLANDO. *La estabilidad laboral del sector público en El Salvador*. (1999) Editorial de la sección de publicaciones de la corte suprema de justicia. San Salvador. El Salvador.

CAMPOS ARDÓN, DENIS ALBERTO; ESCALANTE GONZALEZ, OSCAR ARMANDO Y MENJIVAR MENJIVAR, OLGA RINA. (2012) ***La aplicación del principio de estabilidad laboral a los servidores públicos en el Estado de El Salvador. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. El Salvador.***

Carta internacional americana de garantías sociales. (Carta de Bogotá). (1948). Bogotá. Colombia.

Convenio 158 de la organización internacional del trabajo sobre la terminación del trabajo (1982). OIT.

DE LA CUEVA, MARIO. (1988) ***El nuevo derecho mexicano del trabajo.*** Editorial Porrúa. Decima primera edición. México.

Declaración universal de los derechos humanos. (1948). Asamblea general de las naciones unidad.

Decreto legislativo 593 del 14 de marzo del 2020, ***Estado de emergencia nacional por pandemia por COVID-19***

Decreto legislativo 594 del 16 de marzo. ***Ley de restricción temporal de derechos constitucionales concretos para atender la pandemia COVID-19.***

Decreto legislativo n°592 del año 2014. ***Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.***

Jurisprudencia.

LANDA ARROYO, CÉSAR. (2020). ***Constitución y emergencia sanitaria.*** Tomo I Editorial Palestra. Primera edición digital. Perú

Libros

LUNA LÓPEZ, IVONNE JEANNETTE Y MELÉNDEZ, GRISELDA MARISOL. ***La estabilidad laboral como una garantía de los trabajadores del sector privado en la legislación salvadoreña (2005).*** Universidad de El Salvador. San Salvador. El Salvador.

MORALES HENRIQUEZ, JOSÉ LUIS; OSORIO HERRERA, LIDIA CAROLINA Y VALLE, SULEYMA CANDELARIA. (2007). ***La estabilidad laboral en el marco de la ley reguladora de la garantía de audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa del ministerio de agricultura y ganadería.*** Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales. Universidad de El Salvador. El Salvador.

MORÁN, CAROLINA. (2020) ***El Salvador aspectos laborales del COVID-19.*** Scielo laboral. El Salvador.

OIT. (2020). COVID-19 y el mundo del trabajo: ***Punto de partida, respuestas y desafíos en El Salvador.*** Organización internacional del trabajo. El Salvador.

OSSORIO, MANUEL. (2000) ***Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales,*** Editorial Heliasta. Argentina, Pág. 399.

Pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales. (1976). Asamblea general de las naciones unidad.

PEREIRA JARDIM, LOURDES. (2008) ***Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX.*** Scielo. Maracaibo.

Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador. (1995). Asamblea general de las naciones unidad. El Salvador.

Revistas

RUSSOMANO, VÍCTOR, (1980) ***La estabilidad laboral del trabajador en la empresa.*** Revista jurídica de la UNAM. México, Pág. 159.

Sala de lo constitucional; inconstitucionalidad 21-2020

Sala de lo constitucional; inconstitucionalidad 63-2020

ANEXOS

ANEXO N° 1: DECRETO LEGISLATIVO 593 DEL 14 DE MARZO DE 2020.

REPUBLICA DE EL SALVADOR EN LA AMERICA CENTRAL		1
DIARIO OFICIAL		
DIRECTOR: Víctor Manuel Portillo Ruiz		
TOMO N° 426	SAN SALVADOR, SABADO 14 DE MARZO DE 2020	NUMERO 52
<p><i>La Dirección de la Imprenta Nacional hace del conocimiento que toda publicación en el Diario Oficial se procesa por transcripción directa y fiel del original, por consiguiente la institución no se hace responsable por transcripciones cuyos originales lleguen en forma ilegible y/o defectuosa y son de exclusiva responsabilidad de la persona o institución que los presentó. (Arts. 21, 22 y 23 Reglamento de la Imprenta Nacional).</i></p>		
SUMARIO		
ORGANO LEGISLATIVO		
Decreto No. 593.- Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19		Pág. 14
ORGANO LEGISLATIVO		

DECRETO No. 593

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que el art. 1 de la Constitución contempla que El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.
- II. Que la Constitución en su art. 65, inciso 1°, establece que la salud de los habitantes de la República constituye un bien público y que el Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento.
- III. Que de acuerdo al art. 66 de la Constitución el Estado dará asistencia gratuita a los habitantes en general cuando el tratamiento constituya un medio eficaz para prevenir la diseminación de una enfermedad transmisible, caso en que toda persona está obligada a someterse a dicho tratamiento.
- IV. Que como lo señalamos en nuestra jurisprudencia constitucional el Estado está obligado a aplicar criterios determinados para valorar la con-

- IX. Que finalmente entre otra normativa internacional tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el pacto internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales y el Protocolo de San Salvador antes citado, obligan y mandatan al Estado de El Salvador a reconocer que toda persona tiene derecho a la salud, estando obligado a garantizar las condiciones necesarias para satisfacer dicho derecho a su población. Por ello, El Salvador, como miembro de la Organización de las Naciones Unidas, debe adoptar medidas para el cumplimiento de compromisos, obligaciones y recomendaciones, a favor de la salud de los habitantes de la República para este caso específico de la epidemia decretada por la OMS.
- X. Que el art. 24 de la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, establece que podrá declararse estado de emergencia, en parte o todo el territorio nacional, cuando el riesgo o peligro provocado por un desastre para las personas, sus bienes, servicios públicos o ecosistemas lo ameriten, para lo que se tomará como base la evidencia del riesgo o peligro y la ponderación que haga el Director General de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres.
- XI. Que conforme al art. 26 inciso 1° de la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, el decreto de estado de emergencia supone la conducción ágil, transparente y eficiente del esfuerzo nacional, por lo que la misma indicará las medidas inmediatas que se tomarán para enfrentar el riesgo.
- XII. Que el 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote del nuevo coronavirus (COVID-19) como una emergencia de salud pública de importancia internacional, aceptando los consejos del Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional.
- XIII. Que el 11 de marzo de 2020, la OMS evaluó que el COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia, por sus alarmantes niveles de propagación y gravedad.
- XIV. Que mediante Acuerdo Ministerial n° 301, de fecha 23 de enero de 2020, publicado en el Diario Oficial n° 15, Tomo n° 426, de esa misma fecha, el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Salud decretó como medida preventiva para la salud pública, con base en el contexto epidemiológico internacional y ante el avance del nuevo coronavirus 2019, emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, a partir de esa fecha por tiempo indefinido.
- XV. Que mediante Decreto n° 1, de fecha 30 de enero de 2020, publicado en el Diario Oficial n° 20, Tomo n° 426, de esa misma fecha, el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Salud Pública decretó las directrices relacionadas con la atención de la emergencia sanitaria «Nuevo Coronavirus (2019-nCoV)», con el objeto de proteger la salud de la población mediante la prevención oportuna o la disminución de un eventual impacto negativo en términos de morbilidad, mortalidad, alarma social e impacto económico, frente a la emergencia sanitaria por dicha enfermedad.
- XVI. Que la Comisión Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, a instancia del Director General de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, propuso al Presidente de la República decretar estado de emergencia nacional, en todo el territorio nacional, adoptando las medidas de urgencia de su competencia.
- XVII. Que a pesar de la emergencia sanitaria declarada y las directrices relacionadas con su atención, entre ellas las actividades de vigilancia para detección temprana de casos sospechosos, al presente ante el apareamiento de casos confirmados de COVID-19 en países de la región es necesario extremar las medidas de protección, contención y tomar otras medidas necesarias para cortar la cadena de transmisión o responder adecuadamente a casos confirmados en el país, lo que generaría un alto impacto en los servicios de salud, estrés en las reservas de suministros médicos esenciales y otras alteraciones del orden que pondrían en peligro a las personas, sus bienes y los servicios públicos.
- XVIII. Que para prevenir de manera eficiente la pandemia de COVID-19 y lograr su control de afrontarla el país, es preciso decretar el estado de emergencia nacional que establece la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, con el fin de velar por la salud y el bienestar de toda la población a través de la adopción de medidas de asistencia que coadyuvan a solventar las situaciones señaladas, en forma oportuna, eficaz y eficiente.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio del Ministro de Gobernación y Desarrollo Territorial,

DECRETA, el siguiente:**ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DE LA PANDEMIA POR COVID-19**

Art. 1. Declárese Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural en todo el territorio de la República, dentro del marco establecido en la Constitución, a raíz de la pandemia por COVID-19, por el plazo de treinta días, como consecuencia del riesgo e inminente afectación por la pandemia por COVID-19, para efectos de los mecanismos previstos en la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, demás leyes, convenios o contratos de cooperación o préstamo aplicables, a fin de facilitar el abastecimiento adecuado de todos los insumos de la naturaleza que fueren necesarios directamente para hacer frente a la mencionada pandemia.

Art. 2. - Se establecen como medidas inmediatas para la atención de la emergencia, las siguientes:

- a) El Ministerio de Salud deberá ejecutar todas las acciones necesarias, a fin de dar cumplimiento al Plan de Prevención, Contención y Respuesta a la pandemia por COVID-19 y prestar los servicios públicos indispensables para evitar su propagación entre los habitantes de la

- e) El Ministerio de Salud efectuará la evaluación médica, con el personal debidamente capacitado y protegido, de toda persona sospechosa o confirmada como portadora de COVID-19, o que haya estado expuesta a su contagio, teniendo la atribución para indicarle cuarentena obligatoria conforme a las reglas sanitarias internacionales.

Los centros de cuarentena deberán contar con infraestructura, servicios y condiciones sanitarias adecuadas para garantizar la dignidad y la salud física y mental de las personas sometidas a tal régimen.

Los hospitales privados podrán prestar servicio de salud por la atención de la cuarentena a que se refiere el presente decreto, para tal efecto, deberán notificar obligatoriamente a la autoridad competente dichos casos en el tiempo y forma que establece la ley. Lo anterior con base en el artículo 35 literal c) de la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, y a la Ley del Sistema Nacional Integrado de Salud.

Art. 3.- La Comisión Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres por medio del titular competente, tendrá la facultad con base al artículo 66 de la Constitución, de limitar o restringir la circulación de personas que puedan ser portadoras del COVID-19, en su ingreso al país y dentro del territorio nacional, a efecto de que reciban obligatoriamente el tratamiento correspondiente.

Art. 4.- Los integrantes del Sistema Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, demás entidades públicas, de conformidad a sus atribuciones, y los cuerpos de socorro y entidades humanitarias, brindarán toda la colaboración y apoyo requeridos para la prevención, atención y control de la pandemia por COVID-19, especialmente en lo referente a la salud, alimentación y disposición de lugares para la atención de la población.

La población en general estará obligada a colaborar y acatar las disposiciones que se tomen al respecto por las autoridades competentes, so pena de incurrir en las responsabilidades penales, civiles y administrativas pertinentes.

Art. 5.- No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, o todas aquellas personas imposibilitadas de regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias decretadas en el país o en el extranjero y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario, ambas medidas por ese motivo.

La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono.

Las cuarentenas ordenadas por la pandemia de COVID-19 tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de Trabajo y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para todos los efectos legales y económicos correspondientes. En este caso, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con cuarentena, durante el tiempo requerido para ella y de conformidad a lo señalado en el Art. 48 de la Ley del Seguro Social y el Art. 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Art. 6.- Todos los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes vinculados con el sistema de salud, así como las personas que se dediquen a labores administrativas o de servicios generales, deberán prestar sus servicios personales, con carácter ad honorem, en las instituciones públicas que de manera directa o indirecta se relacionen con la emergencia, cuando les sea requerido por resolución motivada por el Director Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres o sus delegados.

Art. 7.- A partir de la entrada en vigencia del presente decreto y hasta por el plazo de treinta días, se suspenden en todo el sistema educativo nacional, público y privado, las clases y labores académicas. Todos los centros escolares y demás instituciones académicas deberán remunerar con salario ordinario a su personal, durante todo el plazo que comprenda la suspensión de labores en virtud de este artículo.

Igualmente, queda habilitada la administración pública para suspender las labores de los empleados de las instituciones del sector público y municipal, siempre que por la naturaleza del servicio que se presta en cada institución no se considere vital para brindar el auxilio y la ayuda necesaria para superar la emergencia. Los empleados públicos tendrán la remuneración ordinaria correspondiente durante el tiempo que dure la suspensión. Para los efectos de este decreto, se considerarán vitales los servicios de asistencia de salud, protección civil y seguridad pública.

Asimismo, los jefes de unidades primarias y secundarias de organización quedan facultados para llamar a los empleados de sus dependencias a fin de que presten servicios que se consideren necesarios en la emergencia en forma adecuada, responsable y sostenida. Los referidos jefes de unidades primarias y secundarias de organización deberán permanecer en disponibilidad en sus lugares de trabajo.

Los titulares de cada dependencia deberán informar de tal situación al personal a su cargo.

DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 14 de Marzo de 2020.**3**

- e) El Ministerio de Salud efectuará la evaluación médica, con el personal debidamente capacitado y protegido, de toda persona sospechosa o confirmada como portadora de COVID-19, o que haya estado expuesta a su contagio, teniendo la atribución para indicarle cuarentena obligatoria conforme a las reglas sanitarias internacionales.

Los centros de cuarentena deberán contar con infraestructura, servicios y condiciones sanitarias adecuadas para garantizar la dignidad y la salud física y mental de las personas sometidas a tal régimen.

Los hospitales privados podrán prestar servicio de salud por la atención de la cuarentena a que se refiere el presente decreto, para tal efecto, deberán notificar obligatoriamente a la autoridad competente dichos casos en el tiempo y forma que establece la ley. Lo anterior con base en el artículo 35 literal c) de la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, y a la Ley del Sistema Nacional Integrado de Salud.

Art. 3.- La Comisión Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres por medio del titular competente, tendrá la facultad con base al artículo 66 de la Constitución, de limitar o restringir la circulación de personas que puedan ser portadoras del COVID-19, en su ingreso al país y dentro del territorio nacional, a efecto de que reciban obligatoriamente el tratamiento correspondiente.

Art. 4.- Los integrantes del Sistema Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, demás entidades públicas, de conformidad a sus atribuciones, y los cuerpos de socorro y entidades humanitarias, brindarán toda la colaboración y apoyo requeridos para la prevención, atención y control de la pandemia por COVID-19, especialmente en lo referente a la salud, alimentación y disposición de lugares para la atención de la población.

La población en general estará obligada a colaborar y acatar las disposiciones que se tomen al respecto por las autoridades competentes, so pena de incurrir en las responsabilidades penales, civiles y administrativas pertinentes.

Art. 5.- No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, o todas aquellas personas imposibilitadas de regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias decretadas en el país o en el extranjero y tampoco podrán ser objeto de descuento en su salario, ambas medidas por ese motivo.

La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena correspondiente y se extenderá por tres meses después de haberse concluido la misma, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono.

Las cuarentenas ordenadas por la pandemia de COVID-19 tendrán el mismo tratamiento de las incapacidades temporales por enfermedad común, previstas en el Código de Trabajo y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, para todos los efectos legales y económicos correspondientes. En este caso, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con cuarentena, durante el tiempo requerido para ella y de conformidad a lo señalado en el Art. 48 de la Ley del Seguro Social y el Art. 24 del Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Art. 6.- Todos los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes vinculados con el sistema de salud, así como las personas que se dediquen a labores administrativas o de servicios generales, deberán prestar sus servicios personales, con carácter ad honorem, en las instituciones públicas que de manera directa o indirecta se relacionen con la emergencia, cuando les sea requerido por resolución motivada por el Director Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres o sus delegados.

Art. 7.- A partir de la entrada en vigencia del presente decreto y hasta por el plazo de treinta días, se suspenden en todo el sistema educativo nacional, público y privado, las clases y labores académicas. Todos los centros escolares y demás instituciones académicas deberán remunerar con salario ordinario a su personal, durante todo el plazo que comprenda la suspensión de labores en virtud de este artículo.

Igualmente, queda habilitada la administración pública para suspender las labores de los empleados de las instituciones del sector público y municipal, siempre que por la naturaleza del servicio que se presta en cada institución no se considere vital para brindar el auxilio y la ayuda necesaria para superar la emergencia. Los empleados públicos tendrán la remuneración ordinaria correspondiente durante el tiempo que dure la suspensión. Para los efectos de este decreto, se considerarán vitales los servicios de asistencia de salud, protección civil y seguridad pública.

4

DIARIO OFICIAL Tomo N° 426

Art. 10.- El Ministro de Gobernación y Desarrollo Territorial, en su calidad de Presidente de la Comisión Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, rendirá los informes detallados y relacionados con este Decreto, cada 15 días al Órgano Legislativo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Fuerza Armada y la Policía Nacional Civil, deberán de informar detalladamente a la Asamblea Legislativa en los mismos plazos, sobre las distintas actividades realizadas en el marco de este decreto.

Art. 11.- Como consecuencia de la declaratoria del Estado de Emergencia indicado, se autoriza al Ministerio de Hacienda, para que gestione la obtención de recursos financieros de aquellas entidades u organismos multilaterales, cooperantes, países amigos o agencias de cooperación, que hayan requerido de la citada declaratoria para acceder a estos recursos. Tratándose de empréstitos voluntarios, dentro o fuera de la República, deberá de aplicarse lo dispuesto en el artículo 148 inciso segundo de la Constitución.

Art. 12.- Mientras dure el Estado de Emergencia Nacional, se podrá contar con el personal necesario para atender las necesidades vitales del Estado y de esta forma, permitir que la cadena de suministros funcione adecuadamente, para evitar desabastecimientos de todo tipo de bienes y servicios.

Sin perjuicio de las facultades constitucionales que le competen a la Corte de Cuentas de la República, se faculta al Ministerio de Hacienda, a través de sus respectivas áreas, para velar que el manejo de los recursos que deben utilizarse en el contexto del presente Decreto, sean focalizados directamente a la atención de la declaratoria del Estado de Emergencia ocasionado por la pandemia del COVID-19.

Las transferencias de asignaciones presupuestarias entre distintas instituciones del sector público no financiero, con el propósito de atender oportunamente las necesidades generadas por el estado de emergencia nacional serán conocidas con carácter de urgencia por la Asamblea Legislativa.

Art. 13.- Autorízase al Órgano Ejecutivo y a las municipalidades a realizar contrataciones directas según lo dispuesto en el artículo 72 literal b) de la LACAP, únicamente a efectos de realizar contrataciones o adquisiciones directamente relacionadas a la prevención, tratamiento, contención y atención de la pandemia o COVID-19, debiendo rendir el informe correspondiente previsto en este Decreto.

Art. 14.- Todos los actos que se emitan en el marco de este Decreto, están sometidos al principio de máxima publicidad.

Art. 15.- El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial, y tendrá una vigencia de 30 días.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los catorce días del mes de marzo del año dos mil veinte.

MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ,
PRESIDENTE.

NORMAN NOEL QUIJANO GONZÁLEZ,
PRIMER VICEPRESIDENTE.

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE,
SEGUNDO VICEPRESIDENTE.

YANCI GUADALUPE URBINA GONZÁLEZ,
TERCERA VICEPRESIDENTA.

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ,
CUARTO VICEPRESIDENTE.

REYNALDO ANTONIO LÓPEZ CARDOZA,
PRIMER SECRETARIO.

RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO,
SEGUNDO SECRETARIO.

NORMA CRISTINA CORNEJO AMAYA,
TERCERA SECRETARIA.

PATRICIA ELENA VALDIVIESO DE GALLARDO,
CUARTA SECRETARIA.

ANEXO N ° 2: SOLICITUD DE ACCESO DE INFORMACION PUBLICA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL- ZONA ORIENTAL.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

San Miguel, 16 de abril de 2021.-

Licenciado Hector Bladimir de Paz Fuentes

Jefe de la Oficina Regional de Ministerio de Trabajo.

San Miguel.

Reciba un cordial saludo y exitos en su carrera profesional.

Por este medio le informo que los estudiantes egresados de la carrera de Ciencias Jurídicas de esta Facultad. **BR. MARGARITA BETHANIA ULLOA ZÚNIGA** con carnet: **UZ16002**; **BR. ANA MERCEDES ZELAYA GONZÁLEZ** con carnet: **ZG16006**; y **BR. JOSÉ MODESTO DIAZ MEJÍA** con carnet: **DM16012** están desarrollando su trabajo de graduación para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, con el tema de investigación:

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA CRISIS DE PANDEMIA COVID-19.

Por lo antes mencionado le solicito su valiosa colaboración y apoyo facilitándole información de **estadísticas e informes de casos sobre despidos indirectos, suspension de contratos, resiliacion de contrato de trabajos, terminacion de contratos individuales y colectivos de trabajos, cierres de establecimientos, conciliaciones, entre otros casos que usted considere conveniente, que daten del periodo comprendido entre marzo de 2020 a marzo de 2021.**

Y posteriormente, se les colabore con otro tipo de información útil para su tema de investigación, en el transcurso de la misma.

Seguro de contar con su apoyo para el buen desarrollo del trabajo de investigación de los estudiantes ya antes mencionados

Atentamente.

“HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA”

ANEXO N ° 3: IMÁGENES DE PERIODISTICAS REFERENTES A LA TEMATICA DE INVESTIGACION PUBLICADAS POR EL ISSS.





He pasado buscando empleo, he entregado solicitudes y no me llaman de ninguna parte, entonces alguien me dio la idea y saqué un crédito para comprar mi venta y me vine al centro (capitalino) a vender"

JONATHAN QUINTANILLA
COMERCIANTE



Cuando perdí mi empleo formal en el centro, lino, en la necesidad hacer de todo y pues me me trabaje por mi negocio pero más esfuerzo pero vale la pena salir con mis gastos y los de

DIANA MARINERO
COMERCIANTE

● El centro capitalino está lleno quienes optan por el comercio informal ante la falta de un empleo fijo.

Magdalena Reyes
negocios@eldiariodelhoy.com

El desempleo del empleo en el sector privado como parte de la crisis ocasionada por la pandemia aún no se recupera pues según datos del número de trabajadores reportados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), en febrero del año pasado estaban registrados en planilla un total de 881,779 trabajadores, pero al mismo mes de 2021, el número es de 854,608. Eso significa que aún

no ingresan a un trabajo formal al menos 27,171 personas.

No obstante, las estadísticas de las administradoras de fondos de pensiones a marzo 2021 sí muestran una recuperación. Según la Superintendencia del Sistema Financiero, los cotizantes de AFP sumaron 734,429 el mes pasado, una cifra superior a los cotizantes de marzo 2020, cuando se registraban 734,419 cotizantes.

Este 1° de mayo, cuando se conmemora el Día Internacional del Tra-

abajador, muchos de los salvadoreños no cuentan con un empleo formal y tienen que valerse del ingento para llevar ingresos a sus hogares a través de las ventas informales.

Es el caso de Diana Merino, quien quedó desempleada en medio de la pandemia, porque debieron cerrar la cafetería donde apenas tenía tres meses de laborar.

"Yo pensé que cuando pasara la cuarentena iba a regresar al trabajo, pero ya no me llamaron", relata la joven de 20 años.

71,800 empleos se perdieron durante la pandemia



En el informe Mercado Laboral ORMUSA de 2020, explica la situación en el año de pa...

Ángelica Ramírez social@laprensagrafica.com

1 Informe situación durante la

- 1. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 2. Clasificar los datos de creación de empleos por actividad económica
- 3. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 4. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 5. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 6. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 7. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 8. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 9. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica
- 10. Recibir los datos de creación de empleos por actividad económica

Todas las condiciones y mensajes no incluyen IVA. Las tasas de interés, comisiones y cargos judiciales son los aplicables a cobrar.

Para más información al Comentar y comentar por la ley de bancos. Para más información al Comentar y comentar por la ley de bancos. Para más información al Comentar y comentar por la ley de bancos.



LPO/JAVIER APARICIO

CASO
DERECHO
LA H
MIL DARI
RECIP

Para diciembre del año pasado aún había un déficit de 35,000 empleos, de acuerdo con datos de cotizantes en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), reveló en informe El Salvador: Medidas para la reducción del empleo de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), en comparación con los 71,849 empleos perdidos en el junio 2020, durante el momento crítico de pandemia.

Carmen Urujilla, coordinadora del Programa Justicia Laboral y Económica de ORMUSA, detalló que con las medidas de cuarentena estricta por la pandemia de covid-19, los derechos laborales fueron unos de los más afectados.

“Uno de los primeros derechos que se vulneraron a las personas trabajadoras que el de la estabilidad laboral”, dijo, y agregó que “Con la declaratoria de cuarentena los empleadores comenzaron a suspender los contratos de trabajo y esta es una figura regulada y permitida en nuestra legislación, en el código de trabajo”.

Urujilla destacó que, durante la investigación se consultó a instituciones en-

cargadas de velar por el cumplimiento de los derechos del trabajador como la Procuraduría General de la Republica (PGR) y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), quienes manifestaron que al enfrentarse y adaptarse a nuevas modalidades de trabajo requeridas por la crisis sanitaria, “difícil que pudieran dar respuesta más oportuna a la población trabajadora que solicitaba atención de sus casos”, explicó Urujilla.

Según el informe el fenómeno de despídos “disfrutados” fue recurrente, debido a que nunca se notificó al trabajador de la reactivación o al presentarse no se le permitía el ingreso al centro de empleo.

De acuerdo con la investigación, hasta febrero del 2020 el porcentaje de mujeres que generaban ingresos era del 76.1%, para junio solo equivalía al 34.4%. Luego de la reactivación económica el octubre el porcentaje se había levantado al 63%, “pero todavía había un diferencial del 12.9% de mujeres que no lograron recuperar el ingreso o actividad económica que realizaban previa a la pandemia”, detalló Urujilla.



El informe se detallan medidas para la recuperación del empleo como potenciar las políticas activas del mercado de trabajo a desarrollar un sistema de protección social robusto que garantice transferencias monetarias para mantener el consumo de los hogares y la satisfacción de necesidades básicas.

Martisol Ochoa, representante de la Procuraduría para la Defensa de Dere-

chos Humanos
satisfacción
ciones que
cia sanitaria
chos humanos
los hechos
referencia
y medios
que en un
font 05 cas

Leonor Selva: “El reto más grande para el país es generar empleos”

● La nueva directora ejecutiva de la ANEP tiene claro que el país necesita estabilidad para atraer inversión y con ello generar empleos, pero esto pasa por lograr un consenso nacional.

La nueva directora ejecutiva de la ANEP, Leonor Selva, llega a la gerencia empresarial más grande del país con un objetivo claro: buscar diálogo, encontrar consenso y ser una interlocutora entre la empresa privada y el gobierno para lograr un objetivo común: generar empleos y bienestar para los salvadoreños.

Llegas a la ANEP en un momento difícil para la economía nacional. Cuáles son los puntos en los que más piensas enfocarte a partir de tu incorporación a esta gerencia?

Yo creo que es evidente que ahora que hemos aprendido a controlar y convivir con la pandemia, sigue el reto más grande que es generar trabajos. No necesitamos grandes estadísticas. Todos vemos en nuestras redes sociales que todos los días hay personas ofreciéndose como “hacelotodo” con mensajes de



desesperación y ese es el gran reto, al mismo tiempo que es un reto para el Estado porque la recaudación fiscal se ve sumamente disminuida a medida que el empleo formal disminuye porque recordemos que el sector que paga impuestos es el sector formal. Entonces tienes la crisis por los dos lados, así que creo que es muy claro que la prioridad debe ser esa en todos los actores. Pero para generar más y mejores trabajos necesitamos diálogo entre los distintos sectores. Lo repeto hasta el cansancio: un solo actor, por más poder o control que concentre, no puede resolver este problema solo porque estamos interconectados. Así que una de mis prioridades va a ser recuadrar esta discusión para sacarnos de estas posturas de confrontación sin salida y dar señales claras de disposición de diálogo real para generar empleo.

Y tu crees que esta confrontación ha incidido en que haya un ambiente que no genere esa confianza empresarial para luego generar empleo? Yo creo que sí. Hay un montón de reformas legales que se necesitan. Eso va a ayudar al clima de negocios. Hay otra percepción de que si yo me siento individualmente con los empresarios y yo personalizo esa relación, él va a querer venir a invertir. Pero por ejemplo, un inversionista internacional que son los que van a hacer megaproyectos, lo que quiere lo que quiere es un ambiente de estabilidad y predictibil-



Leonor Selva es directora ejecutiva de ANEP, una gremial que representa a 55 asociaciones a nivel nacional de las cuales el 95 % son pequeñas y medianas empresas. FOTO EDH / YESSICA HOMPANERA

dad. No busca una relación personal con el gobernante de turno y lo que busca es esa estabilidad que le permita planear a largo plazo y decir: por eso es que voy a meter mi plata en El Salvador. Y ese ambiente lo generamos todos. Los primeros a los que les pregunta un inversionista extranjero es a los empresarios nacionales, entonces tenemos que tener un mensaje armonizado con los gobiernos y podemos construir ese clima de negocios juntos.

¿Y cómo percibes esa estabilidad en el sector privado?

Yo creo que ahorita venimos entrando un ciclo en el que había muy poca estabilidad. Habían varios discursos simultáneos de confrontación. Creo que ahorita lo que hay es una oportunidad de cambiar ese escenario a uno de estabilidad. Ahora hay una fuerza mayoritaria que puede decidir si seguir con la confrontación o generar un ambiente de armonía, pero que no sea bajo la lógica de "el ganador se lleva todo" y ya no tengo que consultarle a nadie. Eso tampoco es estabilidad real. Estabilidad real es: yo tengo que tener una posición mayoritaria, pero entiendo que tengo

coincidencia con la toma de posesión de una nueva Asamblea Legislativa. Qué le pedirías a los nuevos diputados-muchos de ellos muy jóvenes en materia económica?

Lo primero que le pediría a la Asamblea... y como tú dices, una de las características de esta Asamblea es que va a ser sumamente joven, entonces todos los actores jóvenes que estamos siendo parte de este relevo generacional tenemos la oportunidad de desdibujar o más bien, de despolitizar ciertos debates que deberían ser más técnicos y estratégicos. Antes había poco margen para posturas económicas comunes porque partíamos de modelos sumamente... casi que los dos extremos.

Lo que hay ahora es una oportunidad de sentarnos y ver las metas comunes de desarrollo. En el resto del mundo estamos viendo que ciertos temas como el desarrollo económico tienen una sola vía. Yo esperaré que en una bancada joven, haya esa disposición de ya no llenar de contenido electoral o partidario una discusión que debería ser un horizonte común de desarrollo. Ahorita lo que nos toca es hacer. Las ideas ya están, lo que falta es hacer.

¿Cuál crees que será tu rol en la búsqueda de esta concertación?

Hay una gran oportunidad de acercar posturas. Mi perfil ayuda mucho porque tengo experiencia en negociación y diálogo político. Aquí habla un lenguaje de iniciativa privada y otro de gobierno, lo que me permite a mí ser la traductora que les permita ver el punto de vista del otro y acercarse y acercar las posturas.

Si algo nos enseñó la pandemia es cuánto dependemos los unos de los otros y sobre todo que los grandes retos del país se gestionan mejor cuando tenemos acción colectiva, no individual.

El país ya no da eso de seguirnos conformando con acciones mediocres y posturas individualistas.

Este 1 de mayo que se conmemora el Día Internacional del Trabajador



Inicio > DePaís

Gobierno de El Salvador saluda a la fuerza productiva del país en la conmemoración del «Día de la clase Trabajadora»

La institución señaló que este 1 de mayo constituye una conmemoración inédita al coincidir con la toma de posesión de las nuevas autoridades legislativas y municipales.

por Magaly Abarca — 1 de mayo de 2021 En DePaís



Este 1 de mayo, cuando se conmemora el «Día de la clase Trabajadora», el Ministerio de Trabajo saludó, a través de un comunicado de prensa, a todos los salvadoreños que conforma la base productiva del país.

«Deseamos extender nuestros mejores deseos y agradecimientos a todos los trabajadores salvadoreños, dentro y fuera de nuestras fronteras, quienes día a día a través de su labor engrandecen adelante y saquen adelante nuestro país», expresa.

Asimismo, recalca que la conmemoración de este año es inédita al coincidir con la toma de posesión de alcaldes y diputados que asumirán funciones para el periodo 2021 – 2024. Por tanto, llama a todos los sectores a jugar un papel protagónico.

«El gobierno de El Salvador, liderado por el presidente Nayib Bukele, con la guía de Dios, el esfuerzo de todos y primordialmente con el apoyo de nuestros sindicatos, asociaciones, y pueblo en general debemos jugar nuestro papel en este proceso histórico hacia el desarrollo de nuestro país», establece.

«Estamos conscientes del contexto y sobre todo de la enorme deuda social que heredamos de gobiernos anteriores, que utilizaban el músculo del Estado para fortalecer a pequeños grupos a cambio del sacrificio de todo el pueblo; pero también estamos conscientes que Dios y el pueblo nos ha entregado un respaldo popular expresado por la vía democrática el 3 de febrero de 2019 y el 28 de febrero de 2021», agrega la comunicación del Ministerio de Trabajo.



MINISTERIO DE TRABAJO

COMUNICADO DE PRENSA

Día Internacional de la Clase Trabajadora

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Clase Trabajadora, como Ministro de Trabajo y Previsión Social, Instruido por la visión estratégica del Presidente Nayib Bukele, deseamos extender nuestros mejores deseos y agradecimientos a todos los trabajadores salvadoreños, dentro y fuera de nuestras fronteras, quienes día a día a través de su labor engrandecen y sacan adelante nuestro país.

Después de recibir un país, saqueado por la corrupción, con violencia generalizada, elevadas tasas de homicidios, un sistema de salud paupérrimo, entre otras grandes deudas sociales con nuestro pueblo. Como Gobierno hemos decidido concentrarnos frontalmente en la defensa a la vida, brindando una salud pública digna, seguridad alimentaria, generación de oportunidades, mejora de la educación y fundamentalmente construyendo los pilares del desarrollo para lograr la verdadera transformación de un nuevo El Salvador.

Este 1 de mayo es un día inédito en la historia salvadoreña, ya que se consolida la voluntad democrática de nuestro pueblo. El Gobierno de El Salvador liderado por el Presidente Nayib Bukele, con la guía de Dios, el esfuerzo de todos y primordialmente con el apoyo de nuestros trabajadores, sindicatos, asociaciones y pueblo en general debemos jugar nuestro mejor papel en este proceso histórico hacia el desarrollo de nuestro país.

Estamos consciente del contexto y sobre todo la enorme deuda social que heredamos de gobiernos anteriores, que utilizaban el músculo del Estado para fortalecer pequeños grupos a cambio del sacrificio de todo un pueblo; pero también estamos conscientes que Dios y el pueblo nos ha entregado un respaldo popular expresado por la vía democrática el 3 de febrero de 2019 y el 28 de febrero de 2021, estableciendo el punto de partida para iniciar con las grandes transformaciones, a fin de superar las deudas históricas en nuestro país.

Este uno de mayo nos unimos a la conmemoración de muchos héroes y mártires que ofrendaron su vida por las causas genuinas y justas, refrendamos nuestro compromiso de no fallar a esa confianza depositada y lucharemos con fe y valentía para garantizar un país justo y digno a nuestro noble y trabajador pueblo salvadoreño.

1 de mayo de 2021

ANEXO N ° 4: INFORMACION DE ESTADISTICAS POR MEDIO DE MEMORANDUM DE LA ASISTENCIA LEGAL Y ASESORIAS LEGALES BRINDADAS DURANTE LA CUARENTENA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020.

Procuraduría General de la República
Unidad De Defensa De Los Derechos Laborales
Coordinación Nacional
 Teléfono: 2231-9492/ 9358/9350.



MEMORANDUM

Ref. CNUDDL/114/2021

PARA: David Oswaldo Escobar Menéndez
 Oficial de Información
 Unidad de Acceso a la Información Pública

DE: Licda. Evelin Patricia Gómez De Membreño
 Coordinadora Nacional
 Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador

ASUNTO: Remitiendo información solicitada

FECHA: 18 de mayo de 2021

Con un cordial saludo, remito a Usted la información solicitada en Memorando de fecha 17/05/2021, con número de referencia UAIP/17-05-2021/59 Exp. 59-UAIP-18-2021, en donde solicitan: "... casos tramitados en la Procuraduría General de la República, Agencia Auxiliar Departamental de San Miguel; Unidad de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores; según el detalle siguiente: Información referente a la cantidad total de casos recibidos de trabajadores despedidos solicitando asistencia técnica de representación laboral ante las instancias correspondientes. De estos casos saber cuántos hombres y cuantas mujeres solicitaron tales servicios. Todos estos casos del periodo correspondiente del uno de marzo del dos mil veinte al treinta y uno de marzo del año dos mil veintiuno". A usted informo:

Personas atendidas (01/03/2020 – 31/03/2021) en la UDDL	Hombres	Mujeres	Total
San Miguel			
Asesorias	848	327	1,175
Asistencias Legales	811	309	1,120
Total	1,659	636	2,295

Atentamente.

ANEXO N° 5: ESCRITO DE NOTIFICACION A LA UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA.



PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA
UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA
CONSTANCIA DE RECIBIDO



Expediente: 59-UAIP18-2021

Fecha:

1	7	0	5	2	1
---	---	---	---	---	---

Hora:

1	0	3	9
---	---	---	---

Receptor/a: CORREO UAIP

Firma: _____

Fecha de Notificación:

3	1	0	5	2	1
---	---	---	---	---	---

Observación: _____



La Información se entregará de forma electrónica, sólo cuando se encuentre digitalizada y sin que ello represente procesamiento de la misma. (Art. 62 de la LAIP)

Si la solicitud es presentada no es competencia de la PGR para entregar la información o que no la tenga por no ser de su ámbito, la UAIP, deberá comunicarlo y orientar debidamente al solicitante y en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir del día siguiente al que se tenga por presentada la solicitud. (Artículo 71 -LAIP)

Toda solicitud de información aceptada por la UAIP, será notificada en un plazo no mayor de diez días hábiles la prevención que en su caso no haya hecho al solicitante, este plazo podrá ampliarse en función del volumen o la complejidad de la Información solicitada (Artículo 71- LAIP)

El solicitante que no reciba respuesta de la UAIP, o no esté conforme con la respuesta del mismo, podrá interponer un recurso de revisión ante el Instituto de Acceso a la Información Pública. (Artículo 75 - LAIP).

Los datos personales recabados en el presente formato de solicitud, serán protegidos, incorporados y tratados en el registro de datos personales, estos no podrán ser difundidos sin el consentimiento de su titular. La finalidad de los datos aquí recabados es la gestión de la solicitud formulada así como su uso para fines estadísticos. Solo podrán ser transmitidos internamente y al Instituto de Acceso a la Información Pública, en los términos establecidos en la Ley de la materia. En relación a los datos personales indicados se puede ejercitar el derecho de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante esta Unidad, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 31 de la LAIP, en cuanto a la Protección de Datos Personales.

Se analizará y considerará la proponibilidad de la solicitud, en caso de que el solicitante ya la haya requerido con anterioridad la misma y ya le haya sido otorgada de acuerdo a la normativa aplicada.

Para complemento o ampliación de información, el solicitante tendrá un plazo de cinco días hábiles desde su notificación, de lo contrario se cerrará el expediente y deberá presentar nueva solicitud con los datos completos, para reiniciar el trámite.

Todo posible documento generado a raíz de la solicitud, será entregado en la Unidad de Acceso a la Información, ubicada en la Procuraduría General de la República, Centro de Gobierno, San Salvador.

Tel. 2231-9540

Correo Electrónico: informacionpublica@pgr.gob.sv

Sitio WEB: www.informacionpublicapgr.gob.sv

ANEXO N ° 6: ESTADISTICAS DE LOS PROCESOS DEL LIBRO DE ENTRADA DEL JUZGADO DE LO LABORAL DE SAN MIGUEL.

JUZGADO DE LO LABORAL, SAN MIGUEL

MARZO 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	16	5	21
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	3	0	3
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, OTRAS PRESTACIONES DE LEY Y PROTECCIÓN POR MATERNIDAD	0	1	1
SALARIOS ADEUDADOS	1	0	1
TOTAL	20	6	26

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	2	2	4
EMPLEADO	13	4	17
AGRICULTOR	2	0	2
SASTRE	1	0	1
OBRERO	1	0	1
SOLDADOR	1	0	1
TOTAL	20	6	26

JUNIO 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN O PAGO DEL TIEMPO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	0	1	1
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	3	0	3
TOTAL	3	1	4

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INGENIERO	0	1	1
EMPLEADO	2	0	2
JORNALERO	1	0	1
TOTAL	3	1	4

JULIO 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	11	1	12
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	15	9	24
TOTAL	26	10	36

PROFESIÓN/OFCIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	3	2	5
EMPLEADO	10	4	14
JORNALERO	5	0	5
SECRETARIA	0	1	1
AMA DE CASA	0	1	1
AGRICULTOR	2	0	2
AGENTE DE SEGURIDAD	1	0	1
BACHILLER	1	1	1
SOLDADOR	5	0	5
ALBAÑIL	3	0	3
OFICIOS DOMÉSTICOS	0	1	1
TOTAL	26	10	36

AGOSTO 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	11	5	16
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	12	3	15
TOTAL	23	8	31

PROFESIÓN/OFCIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	1	1	2
EMPLEADO	5	7	12
JORNALERO	2	0	2
OPERARIO	1	0	1
PANIFICADOR	1	0	1
AGRICULTOR	7	0	7
OBRERO	1	0	1
ALBAÑIL	3	0	3
VIGILANTE	1	0	1
MOTORISTA	1	0	1
TOTAL	23	8	31

SEPTIEMBRE 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	18	8	26
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	28	11	39
SALARIOS ADEUDADOS	1	1	2
TOTAL	47	20	67

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	6	3	9
EMPLEADO	21	10	31
JORNALERO	4	0	4
SECRETARIA	0	2	2
AMA DE CASA	0	2	2
AGRICULTOR	7	0	7
AGENTE DE SEGURIDAD	1	0	1
BACHILLER	1	0	1
OBRERO	1	0	1
MOTORISTA	2	0	2
ENFERMERA	0	2	2
CHEF	0	1	1
INGENIERO	1	0	1
ELECTRICISTA	1	0	1
MECÁNICO	2	0	2
TOTAL	47	20	67

OCUTBRE 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	40	18	59
ADEUDO DE SALARIO Y COMISIONES	1	0	1
SALARIOS ADEUDADOS	0	2	2
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	1	0	1
TOTAL	42	20	62

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	3	3	6

EMPLEADO	23	7	30
JORNALERO	4	0	4
SECRETARIA	0	1	1
AMA DE CASA	0	4	4
AGRICULTOR	6	0	6
ALBAÑIL	1	0	1
OBrero	1	0	1
MOTORISTA	0	0	0
DOCTORA	0	1	1
CARPINTERO	1	0	1
SASTRE	1	0	1
CONTADOR PUBLICO	0	1	1
MECÁNICO	2	0	2
TOTAL	42	20	62

NOVIEMBRE 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	33	12	46
ADEUDO DE TURNO LABORALES	1	0	1
VACACION Y AGUINALDO PROPORCIONAL	1	0	1
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	1	0	1
TOTAL	36	12	48

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	8	4	12
EMPLEADO	15	5	20
VENDEDOR	1	0	1
VIGILANTE	1	0	1
AMA DE CASA	0	2	2
AGRICULTOR	4	0	4
ALBAÑIL	3	0	3
COMERCIANTE	4	1	5
TOTAL	36	12	48

DICIEMBRE 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	30	14	59

VACACION, COMPLETO DE SALARIOS HORAS DIURNAS	1	0	1
TERMINACION DE CONTRATO IDV. DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO	1	0	1
CUMPLIMIENTO DE ARREGLO COOPERATIVO DE MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	2	0	2
TOTAL	34	14	48

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	5	2	7
EMPLEADO	14	5	18
JORNALERO	4	0	4
COSTURERA	0	1	1
MODISTA	0	1	1
AGRICULTOR	4	0	4
ALBAÑIL	2	0	2
MAESTROS	1	4	5
MOTORISTA	2	0	2
ARQUITECTO	0	1	1
LICENCIADO EN EDUCACION	1	0	1
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1	0	1
TOTAL	34	14	48

**TOTAL, DE CASOS EN EL AÑO 2020: 322 CASOS.
ENERO 2021**

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	31	10	41
ADEUDO DE SALARIO Y COMISIONES	0	0	0
SALARIOS ADEUDADOS	0	0	0
INDEMNIZACIÓN Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY		0	1
TOTAL	31	10	41

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	5	2	7
EMPLEADO	14	3	17
JORNALERO	2	0	2
ESTILISTA	0	1	1
OFICIOS DOMESTICOS	0	4	4

AGENTE DE SEGURIDAD	1	0	1
MOTORISTA	2	0	2
COMERCIANTE	1	0	1
MECANICO	2	0	2
PROFESOR	1	0	1
TOTAL	31	10	41

FEBRERO 2021

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	36	17	53
AGUINALDO COMPLETOS Y SALARIOS CAIDOS	1	0	1
SALARIOS ADEUDADOS	1	0	1
VACACIONES, SALARIO Y HORAS EXTRAS	1	0	1
TOTAL	29	17	56

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
ESTUDIANTE	7	5	11
EMPLEADO	10	5	15
JORNALERO	8	0	8
ESTILISTA	0	2	2
OFICIOS DOMESTICOS	0	4	4
AGRICULTOR	5	0	5
EJECUTIVO DE VENTAS	1	0	1
MOTORISTA	3	0	3
RADIO TECNICO	1	0	1
ALBAÑIL	3	0	3
CONTADOR	1	0	1
PROOFESOR	1	0	1
TOTAL	40	12	52

MARZO 2020

RECLAMO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTRAS PRESTACIONES DE LEY	34	17	51
TOTAL	34	17	51

PROFESIÓN/OFICIO	HOMBRES	MUJERES	NO. DE CASOS
------------------	---------	---------	--------------

ESTUDIANTE	9	2	11
EMPLEADO	12	8	20
JORNALERO	2	0	2
ESTILISTA	0	1	1
OFICIOS DOMESTICOS	0	3	3
AGRICULTOR	5	0	5
ABOGADO	0	1	1
SECRETARIA	0	1	1
INGENIERO ELECTRICO	1	0	1
COMERCIANTE	1	0	1
PROFESORA	0	1	1
ALBAÑIL	1	0	1
OBRERO	1	0	1
CONTADOR	1	0	1
TOTAL	34	17	51

TOTAL, DE CASOS EN EL AÑO 2021: 148 CASOS

ANEXO N ° 7: ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS 6 TRABAJADORES DESIGNADOS Y TOMADOS COMO MUESTRA EN LA INVESTIGACION



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

Entrevista estructurada dirigida a: Los trabajadores despedidos durante la pandemia de COVID-19.

Indicaciones: Conteste de manera oral las siguientes interrogantes.

1. ¿Entre el año 2019 y 2020 Dónde trabajaba usted? **En el Hotel Continental Plaza**
2. ¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa? **Quince años**
3. ¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo? **Se cerró el Hotel**
4. ¿Cuántos trabajadores laboraban en su lugar de trabajo antes de la pandemia? **Ocho**
5. ¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia? **Eso no se lo podría decir, porque ya no laboro ahí. Porque ya no tuve acceso, a ingresar. Y ya no supe cuántos laboran ahí**
6. ¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia? **Me imagino que tuvieron que habérselo dado a otra persona... porque siempre éramos pocas las empleadas, y si se le quitaba el trabajo a una se le recargaba a otra, supongo yo que tuvieron que haber buscado a alguien más.**
7. ¿Cuál fue la razón del despido? **Fíjese que... al principio me dijo ella que estaba calmado y que íbamos a esperar hasta diciembre... este... había esta plaza de trabajo acá, entonces me dijo ella que solo viniera a cubrir un embarazo de la jefa aquí y de ahí yo iba a regresar supuestamente a mi trabajo anterior, pero ella ya como en octubre me llamó que me iba a liquidar y entonces yo ya no quise hacer nada, porque si ya no quería tenerme entonces ya no iba a insistir.**
8. ¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley? **De hecho, donde la empresa donde laboraba, nos liquidaba cada año, lo único que no me dieron fue el pago de las vacaciones, pero la indemnización de los años sí, se me dio.**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

Entrevista estructurada dirigida a: Los trabajadores despedidos durante la pandemia de COVID-19.

Indicaciones: Conteste de manera oral las siguientes interrogantes.

1. ¿Entre el año 2019 y 2020 dónde trabajaba usted? ***Yo trabajaba en Alimentos Exclusivos S.A de C.V***
2. ¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa? ***Estaba recién contratada, tenía un mes***
3. ¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo? ***El jefe decidió cerrar el lugar durante el periodo que impuso el gobierno en cuarentena.***
4. ¿Cuántos trabajadores laboraban en su lugar de trabajo antes de la pandemia? ***Pues laborábamos veinticinco personas***
5. ¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia? ***Al final solo quedamos quince personas***
6. ¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia? ***Pusieron a otra persona en mi puesto de trabajo, porque disque... era para mientras que me llamaban, iban a poner a otra persona en mi lugar para mientras mejoraban las ventas***
7. ¿Cuál fue la razón del despido? ***Fue el recorte de personal que ya no se pudo mantener el lugar, porque las ventas no eran muy buenas***
8. ¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley? ***Si recibí la indemnización.***



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

Entrevista estructurada dirigida a: Los trabajadores despedidos durante la pandemia de COVID-19.

Indicaciones: Conteste de manera oral las siguientes interrogantes.

1. ¿Entre el año 2019 y 2020 Dónde trabajaba usted? ***En la distribuidora latina ubicada en frontera en El Amatillo.***
2. ¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa? ***Tenia 7 años***
3. ¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo? ***Fue cerrado.***
4. ¿Cuántos trabajadores laboraban en su lugar de trabajo antes de la pandemia? ***Laboraban quince trabajadores.***
5. ¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia? ***Diez trabajadores.***
6. ¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia? ***Fue suspendido ya que estábamos en cuarentena domiciliar.***
7. ¿Cuál fue la razón del despido? ***En realidad, no he sido despedida, porque actualmente sigo trabajando ahí, solo me suspendieron el contrato.***
8. ¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley? ***SI.***



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

Entrevista estructurada dirigida a: Los trabajadores despedidos durante la pandemia de COVID-19.

Indicaciones: Conteste de manera oral las siguientes interrogantes.

1. ¿Entre el año 2019 y 2020 dónde trabajaba usted? **Estuve laborando en la empresa de la gasolinera GST de San Antonio Silva S.A DE C.V.**
2. ¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa? **Tenia un año de estar allí.**
3. ¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo? **Nos brindaron forma de transporte para que aquellos no teníamos como trasladarnos al centro de trabajo y aquellos que tenían motos les brindaban incentivos y nos ayudabamos entre si como grupo de trabajo.**
4. ¿Cuántos trabajadores laboraban en su lugar de trabajo antes de la pandemia? **Laboraban 9 con el jardinero**
5. ¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia? **Quedaron 7 trabajadores, uno de ellos renuncio por problema del confinamiento por Covid-19 y el otro fue despedido.**
6. ¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia? **Si se mantuvo mi puesto de trabajo**
7. ¿Cuál fue la razón del despido o renunciar a su trabajo? **Por problemas personales y economicos.**
8. ¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley? **El 05 de marzo que fue la finalizacion del contrato me dijeron que fuera al ministerio de trabajo a traer la hoja de calculo de indemnizacion y me indemnizaron al 100%.**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

Entrevista estructurada dirigida a: Los trabajadores despedidos durante la pandemia de COVID-19.

Indicaciones: Conteste de manera oral las siguientes interrogantes.

1. ¿Entre el año 2019 y 2020 Dónde trabajaba usted? ***Trabajaba en una panadería de San Antonio Silva.***
2. ¿Cuántos años tenía de trabajar en dicha empresa? ***Tenia tres años de estar laborando para ellos***
3. ¿Cuándo comenzó la pandemia que sucedió en su lugar de trabajo?***Este redujeron labores y me dijeron que me llamarían si me necesitaban y no me llamaron.***
4. ¿Cuántos trabajadores laboraban en su lugar de trabajo antes de la pandemia? ***Había como 7 trabajadores, unos amasaban y otros se encargan de darle forma al pan y controlar el horno y el cocimiento del pan.***
5. ¿Cuántos trabajadores laboraban al final de la pandemia? ***cuando sali de alli quedaron como unos 5 y no volvi como no me llamaron y me dedique a vender antojitos de manera informal en las colonias del canton.***
6. ¿Qué pasó con su puesto de trabajo en el periodo de la pandemia?***como le digo que no se porque no volvi a las instalaciones de la panaderia, no se si contrataron alguien más***
7. ¿Cuál fue la razón del despido? ***Recorte de labores por no poder realizar el pago de los trabajadores***
8. ¿Recibió la indemnización que le corresponde por ley? ***Si me pago la semana que me debia y el tiempo en pocas palabras me líquido.***

ANEXO N ° 8: ENTREVISTA REALIZADA AL PROCURADOR DE LO LABORAL DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA AUXILIAR DE SAN MIGUEL.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.**

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

PROCESO DE GRADO 2021

OBJETO DE ESTUDIO: LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA CRISIS DE PANDEMIA COVID-19

ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA DIRIGIDA A: “PROFESIONALES”

DIRIGIDA A: MARVIN GONZALEZ HENRIQUEZ

CARGO: PROCURADOR DE LO LABORAL DE SAN MIGUEL.

INDICACIONES: Conteste de manera oral y de forma clara, precisa y concisa las siguientes interrogantes.

1. A su criterio. ¿Cuál es la violación a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado que se produjo durante el confinamiento obligatorio de la pandemia de COVID-19 durante el año 2020? **El coronavirus fue una epidemia que en todo el mundo y en Europa en especial impusieron una política para contra rastrar la situación laboral, ahora bien el tema que estos países fueron mas afectado en la economía y se produjo más pobreza, desigualdad; pero por ejemplo España en cuanto al partido socialista español, con el estado de limitar que les expresaban de guardar el confinamiento y el Estado les dará cantidades de ayuda tipo social y económica; igual forma como implemento El Salvador con el bono solidario y el programa de bienestar social con**

las canastas básicas, aunque esto no solvento la situación de los trabajadores en El Salvador, en El Salvador en cuanto a esta institución hay muchas demandas por despidos que se produjeron durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020 y llegaron a esta institución que hoy en la actualidad no se les ha dado solución y la realidad nacional que aquí en El Salvador el mas violador de derechos laborales en cuanto a la estabilidad laboral son las empresas privadas.

2. A su criterio. ¿Qué medidas tomo el Gobierno de El Salvador durante el confinamiento de la pandemia que afectó la estabilidad laboral en el país?

dentro de las medidas que adopto el Estado de El Salvador fue la medida económica del bono de económico de \$300 y el gobierno prometió a las empresas subsidiar para solventar el impacto de la crisis económica que produjo el confinamiento de la pandemia y esto salieron muchos emprendedores y son empresas de familiares, estas salieron de hecho tras la crisis de la emergencia sanitaria


3. ¿Qué propone usted como profesional del derecho que hay que reformar en el código de trabajo respecto a la estabilidad laboral?

Primeramente reformar el derecho a la Indemnización Universal, la indemnización no es solo recibir un valor pecuniario y que le pague al trabajador, en relación a esto el Papa Francisco I, hablo en una encíclica sobre el derecho a una indemnización Universal y un salario igualitario y que este sea universal, quizás en la encíclica del trabajo Humano y que el trabajo sea más social y igualitario, porque el derecho laboral es más derecho social igual el derecho canónico; de hecho hay un código de procesal laboral en él se encuentra buenas iniciativas en pro de los trabajadores, pero en el pleno legislativo no se le ha tomado interés y en ese código se encuentra una buena iniciativa en cuanto a la conciliación y el arbitraje que están en pro de los trabajadores, en cuanto a la pregunta seria bueno una reforma a la indemnización Universal.

4. ¿Cómo se manejó el funcionamiento de su institución o tribunal durante la cuarentena? **En cuanto a esto la Procuraduría general de la Republica siempre se trabajo y con la iniciativa del Teletrabajo y acudían a la institución eso si que eso produjo acumulación de trabajo y así como también en los tribunales, pero al trabajador siempre hubo garantía de protección judicial en la procuración en los procesos ante los tribunales.**
5. ¿Qué medidas tomó el tribunal con relación a los problemas de los trabajadores del sector privado para cooperar con la situación de la estabilidad laboral? **El problema de los tribunales que por lo general no le toman mucha importancia e interés en proteger a los trabajadores por la reducción de laborales a un 50% de los empleados judiciales, la procuraduría trabajo en un 100% no hubo reducción de empleados todos trabajaron; lo que se necesita en los tribunales son buenas políticas y mejor independencia judicial laboral y se cree una cámara de lo laboral en esta zona oriental.**

ANEXO N ° 9: SOLICITUD DE ENTREVISTA AL JUEZ DE LO LABORAL DE SAN MIGUEL.

NEMA: SOLICITUD AL JUEZ DE LO LABORAL DE SAN MIGUEL



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

San Miguel, 28 de Octubre de 2021.-

Licenciado Arnaldo Araya Mejia
Juez de lo Laboral, de la ciudad de San Miguel.

Reciban un cordial saludo y éxitos en sus carrera profesional.

Por este medio le informo que los estudiantes egresados de la carrera de Ciencias Jurídicas. **BR. MARGARITA BETHANIA ULLOA ZÚNIGA** con carnet: **UZ16002**; **BR. ANA MERCEDES ZELAYA GONZÁLEZ** con carnet: **ZG16006**; y



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

PROCESO DE GRADO 2021

OBJETO DE ESTUDIO: (TITULO DE INVESTIGACIÓN)

ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

DIRIGIDA A: LICENCIADO ARNOLDO ARAYA MEJIA

CARGO: JUEZ DE LO LABORAL DE SAN MIGUEL

1. ¿Cómo definiría usted la situación actual de la historia laboral en El Salvador? **Hablando de derecho laboral la estabilidad sería la más principal, pero en El Salvador no existe una verdadera estabilidad laboral total podríamos estar hablando en un 60% de estabilidad para la clase trabajadora las cuales se sienten estables en su puesto de trabajo, esto lo digo con propiedad porque a esto me dedico, y trabajo en ello y se puede visualizar los casos que se dan.**
2. ¿Cómo considera usted que se puede mejorar la estabilidad laboral actual? **Para poder mejorar este derecho a una estabilidad laboral es dándole trabajo a toda la gente pagándoles un buen salario y sea justo para que la gente pueda subsistir en el trabajo y brindando todos sus derechos laborales y fundamentales según la constitución.**
3. ¿Qué rubro es necesario mejorar las condiciones laborales inmediatamente? **Sería mejor el rubro de todos los empleadores privados**
4. ¿Cuáles son los elementos necesarios para gozar de una estabilidad laboral idónea en El Salvador? **La idoneidad casi no funciona, porque a veces las personas no somos tan idóneas de lo que sabemos y de alguna manera vamos a fallar, pero nosotros buscamos la mejor manera de ser responsables en el trabajo tanto patronos como trabajadores se puede lograr un buen objetivo.**
5. ¿En qué medidas podría ayudar a conseguir esto? **Ese objetivo se puede lograr es dándoles mejores prestaciones laborales tal como lo manifiesta la constitución y las leyes**
6. ¿Qué mecanismos o instrumentos utilizaría para poder reforzar el derecho a una estabilidad laboral en El Salvador dentro del marco de la empresa privada? **Las empresas si fueran**

son consientes con el ser humano que no se dedican solo hacer dinero, si no que tambien a favorer la familia desposeidas se puede lograr este objetivo

7. ¿Cual hubiese sido el procedimiento mas idoneo para asegurar este derecho a la estabilidad laboral absoluta de los trabajadores de la empresa privada en crisis sanitarias de COVID-19 durante el año 2020? **Esto debio ser pagandoles su salario en un 75% a los que no estaban trabajando y el 100% a los que estan trabajando, de que manera de todas aquellas ganancias que han tenido anteriores con el trabajo realizado por ese cuerpo humano porque en lugar de favorerlos les han quitado el trabajo y las empresas siempre tienen ayuda economica del Estado.**
8. ¿Que reformas del código de trabajo de realizarse para poder regular este derecho a la estabilidad laboral para los trabajadores de la empresa privada? **Tendriamos que ver bastante de derecho laboral en el articulo del 15 al 23 de nuestro codigo donde el derecho al trabajo debe asegurarse de acuerdo a la constitucion donde nos manifiesta del derecho al trabajo que toda persona de tener su trabajo honesto y responsable.**
9. ¿como deberia ser la regulacion de la estabilidad laboral en un nuevo codigo de trabajo o reforma del actual? **Es mejor hacer una reforma al codigo de trabajo para mejorar la estabilidad laboral.**

¿Podría mencionar dentro de la jurisprudencia constitucional si existe alguna sentencia que especifique este derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa privada? **Hay varias sentencias que se han quedado en el vacio que de nada funciona porque la empresa privada no cumple, pero el Estado es el unico que cumple la empresa no**

ANEXO N ° 10: RESOLUCION DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL



**INSTITUTO SALVADOREÑO
DEL SEGURO SOCIAL**
Alameda Juan Pablo II y 39 Avenida Norte
San Salvador, El Salvador, C.A

10384/2021

Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Oficina de Información y Respuesta, en la ciudad de San Salvador, a las catorce horas con veintitrés minutos del día tres de junio del año dos mil veintiuno.

La Suscrita Oficial de Información, luego de haber recibido y admitido la solicitud de información

ANEXO N° 12 SOLICITUD DE TRIBUNAL CALIFICADOR ANTE JUNTA DIRECTIVA- FMO



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Ciudad Universitaria de Oriente, lunes 07 de febrero de 2022. -

SEÑORES MIEMBROS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
PRESENTE

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR	
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL	
RECIBIDO - SECRETARIA	
COPIA COPIA COPIA COPIA COPIA	
FECHA:	09 FEB 2022
HORA:	11:35 am
FIRMA:	

Con base a los artículos 206 y 207 del Reglamento de la Gestión Académico-Administrativa de la Universidad de El Salvador, envío a ustedes la propuesta del Tribunal Calificador:

- 1 LIC. JUAN ANTONIO BURUCA GARCIA (DOCENTE ASESOR)
- 2 DR. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO
- 3 DR. ADOLFO MENDOZA VASQUEZ

Para evaluar el informe final, y defensa del trabajo de investigación que tiene por tema: **LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA CRISIS DE PANDEMIA COVID-19**

Presentado por los estudiantes:

- | | | |
|---|-------------------------------------|---------|
| 1 | BR. JOSE MODESTO DIAZ MEJIA | DM16012 |
| 2 | BR. MARGARITA BETHANIA ULLOA ZUNIGA | UZ16002 |
| 3 | BR. ANA MERCEDES ZELAYA GONZALEZ | ZG16006 |

Sin otro particular, atentamente.

HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA

Lic. José Pedro Cruz Cruz
Coordinador General de Procesos de Graduación
Depto. De Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Vº. Bº. Lic. Jorge Pastor Fuentes Cabrera
Director General de Procesos de Graduación de la FMO.

Anexos:

- Acuerdo de JD de aprobación del tema y nombramiento de Docente Asesor
- Constancia de finalización de la ejecución de la investigación y aprobación del trabajo de investigación por el Docente Asesor.
- Hoja de inscripción de proceso de grado y carta de egreso de los bachilleres.

ANEXO N ° 11 PRESUPUESTO

PRESUPUESTO

RUBROS	PROPIEDADES	PRECIO UNITARIO EN USO	PRECIO TOTAL EN USO
RECURSOS MATERIALES			
TINTA PARA IMPRESORA CANON NEGRO	1	\$20	\$20
TINTAS PARA IMPRESORA CANON COLORES	3	\$20	\$60
IMPRESORA HP	1	\$75	\$75
TINTA PARA IMPRESORA HP NEGRO	1	\$9.99	\$9.99
TINTA PARA IMPRESORA HP COLORES	3	\$10.99	\$32.97
MEMORIA KINGSTON USB DE 8 GB	2	\$8	\$16
RESMA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA	4	\$5	\$20
INTERNET TIGO	Nueve meses	\$45 (al mes)	\$405
INTERNET CLARO	Nueve meses	\$25 (al mes)	\$225
ALIMENTACIÓN	Cada asesoría de contenido	\$3	\$300
PASAJES	Cada asesoría de contenido	\$3	\$300
COPIAS TAMAÑO CARTA	400	\$0.03	\$12
ANILLADO	4	\$2	\$8
EMPASTADO	1	\$8	\$8
RECURSOS HUMANOS			
CARGO	RESPONSABLES		PROCEDENCIA
ASESOR DE CONTENIDO	Lic. Juan Antonio Buruca García.		Universidad de El Salvador
ASESOR METODOLÓGICO	Lic. Carlos Armando Saravia Segovia		Universidad de El Salvador
COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO	Lic. José Pedro Cruz Cruz.		Universidad de El Salvador
RECURSOS INSTITUCIONALES			
BIBLIOTECA. UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR			
BIBLIOTECA JUDICIAL. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA			
MINISTERIO DE TRABAJO. SAN MIGUEL.			
JUZGADO DE LO LABORAL. SAN MIGUEL. CSJ.			
PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA. SAN MIGUEL.			
GASTOS VARIOS			
VIAJES A REALIZAR ENTREVISTAS IMPREVISTOS	3	\$15	\$45
	3	\$20	\$60

ANEXO N ° 13 CONSTANCIA DE APROBACION DE TESIS DEL DOCENTE ASESOR METODOLOGICO


Atendiendo instrucciones del Jefe inmediato del Departamento de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador.

En referencia al proceso de graduación del presente año, se hace constar que se ha realizado la revisión oportuna de la tesis en el área de METODOLOGIA del trabajo de grado correspondiente al tema: **LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA CRISIS DE PANDEMIA COVID-19**

Presentada por los egresados : DÍAZ MEJÍA, JOSÉ MODESTO, ULLOA ZÚNIGA, MARGARITA BETHANIA, ZELAYA GONZÁLEZ, ANA MERCEDES

No habiendo más que constar firmo la presente. Se extiende a los veintiseis días del mes de enero de dos mil veintidos.

F


Carlos Armando Saravia Segovia
Docente del Departamento de Jurisprudencia Y Ciencias Sociales

ANEXO N ° 14 CONSTANCIA DE FINALIZACION DE LA EJECUCION Y APROBACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION POR EL DOCENTE ASESOR DE CONTENIDO.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CONSTANCIA DE FINALIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL DOCENTE ASESOR

En mi carácter de Docente Asesor de conformidad al **artículo 206 del Reglamento de la Gestión Académico-Administrativa de la Universidad de El Salvador**, hago constar la finalización del trabajo de investigación que lleva por tema:

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA CRISIS DE PANDEMIA COVID-19”.

Realizado por:

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| 1) Margarita Bethania Ulloa Zúniga | CARNET: UZ16002 |
| 2) José Modesto Díaz Mejía | CARNET: DM16012 |
| 3) Ana Mercedes Zelaya González. | CARNET: ZG16006 |

Después de revisar el informe final y verificar que reúne los requisitos y méritos suficientes lo doy por aprobado, para ser expuesto y defendido ante el Tribunal Calificador que se designe.

Y para realizar el trámite ante la Junta Directiva de la Facultad, con base en el **artículo 207 del reglamento antes citado**, se extiende y firma la presente a los veinticuatro días del mes de enero de dos mil veintidós.

“HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA”

LIC. JUAN ANTONIO BURUCA GARCÍA
DOCENTE ASESOR

