

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**XIV SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS - PLAN 1980**



**" ARMONIZACION Y SISTEMATIZACION DE LOS  
PRINCIPIOS DOCTRINARIOS Y JURIDICOS EN LA  
LEGISLACION LABORAL SALVADOREÑA "**

**TRABAJO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS**

PRESENTADO POR :

**ROBERTO ALFONSO GALLARDO ZEPEDA  
JOSE ROBERTO PAREDES  
ROSA MERCEDES VIGIL MELENDEZ**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, [SEPTIEMBRE](#) DE 2003.**

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

***RECTORA:***

Dra. MARIA ISABEL RODRIGUEZ

***VICERECTOR ACADEMICO:***

Ing. JOSE FRANCISCO MARROQUIN

***VICERECTORA ADMINISTRATIVA:***

Lic. MARIA HORTENSIA DUEÑAS DE GARCIA

***SECRETARIA GENERAL:***

Lic. LIDIA MARGARITA MUÑOZ

***FISCAL GENERAL:***

Lic. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

***DECANO:***

Lic. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

***VICEDECANO:***

Lic. EDGARDO HERRERA MEDRANO

***SECRETARIO:***

Lic. JORGE ALONSO BELTRAN

***JEFE UNIDAD DE INVESTIGACION JURIDICA, SEMINARIO Y POST GRADO Y  
COORDINADOR DE SEMINARIO DE GRADUACION***

Lic. WILMER HUMBERTO MARIN SANCHEZ

***DIRECTOR DE SEMINARIO***

Lic. NELSON BOANERGES LOPEZ CARRILLO

## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS**

Mis más sinceros agradecimientos al Catedrático de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, Licenciado Nelson Boanerges López Carrillo, por su dirección técnica en la preparación de este manuscrito, y al Licenciado Vicente Salvador Iglesias Mejía, por su incondicional respaldo en el cumplimiento de los formalismos del mismo. Además, gracias especiales a los ex-alumnos y ex-Catedráticos de esa Universidad, Doctor Julián Antonio Arévalo Mata ( Q.D.D.G ), y al Licenciado Jorge Alberto Montes, cuyo apoyo en la primera fase de la elaboración de este documento, fue crucial para la obtención de la información necesaria. Gracias también a los miembros del Equipo de Trabajo.

A todos aquellos que en alguna forma contribuyeron y siguen contribuyendo a que este esfuerzo tenga su fruto en el transcurso del tiempo.

A Mi Familia, cuya inspiración hace que cada día busque mi superación.

A Nuestro Señor, el primero que sabe nuestro destino y el último a quien recurrimos.

*R. A. G. Z.*

## INDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b>	.....	<i>i</i>
---------------------	-------	----------

### CAPITULO UNO

#### **MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION**

<b>1. Antecedentes</b>	.....	1
<b>2. Marco Histórico</b>	.....	5
2.1- <i>De la Globalización</i>	.....	5
2.2- <i>Del Derecho Laboral Moderno</i>	.....	8
<b>3. Marco Doctrinario Conceptual</b>	.....	19
<b>4. Marco Legal</b>	.....	20

### CAPITULO DOS

#### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL SALVADOREÑO**

<b>1. Medios de Producción</b>	.....	22
1.1- <i>Epoca Precolombina ( . . . hasta 1492 )</i>	.....	24
1.2- <i>Epoca de la Conquista hasta un Feudalismo Criollo           ( de 1492 a 1860 )</i>	.....	28
1.3- <i>De una Industria Monoexportadora a un Capitalismo           Anárquico o Epoca Contemporánea Salvadoreña           ( de 1860 a la actualidad )</i>	.....	45
<b>2. Antecedentes, impacto y efectos históricos de las Condiciones     Políticas, Económicas y Sociales de los Trabajadores Salvadoreños</b>	.....	52
2.1- <i>Condiciones Políticas</i>	.....	53
2.2- <i>Condiciones Económicas</i>	.....	58
2.3- <i>Condiciones Sociales</i>	.....	61
<b>3. Políticas Laborales implementadas</b>	.....	67
3.1- <i>Sector Público</i>	.....	69
3.2- <i>Sector Privado</i>	.....	73
3.3- <i>Seguridad y Previsión Social</i>	.....	76
3.4- <i>Instancias Administrativas</i>	.....	78
3.5- <i>Adopción de Políticas Laborales Internacionales</i>	.....	79

### CAPITULO TRES

#### **FUNDAMENTO DOCTRINARIO DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SU MARCO LEGAL EN LA LEGISLACION LABORAL SALVADOREÑA**

<b>1. Fundamento Doctrinario</b>	.....	91
<b>2. Fundamento Jurídico</b>	.....	107
<b>3. Análisis Comparado del Fundamento Doctrinario y Jurídico en la     Legislación Laboral Salvadoreña</b>	.....	125

## CAPITULO CUATRO

### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO**

<b>1. Resultados</b>	.....	138
<b>2. Discusión</b>	.....	140
2.1. <i>Igualdad Jurídica en las Condiciones Laborales desde los Derechos Humanos</i>	.....	140
2.2. <i>Efectividad de la Justicia Social para todos los Sujetos Laborales</i>	.....	143
2.3. <i>Regulación del Principio de Audiencia en la Normativa Laboral</i>	.....	145
2.4. <i>Regulación del Principio de Estabilidad Laboral con la Flexibilidad Laboral</i>	.....	147
2.5.- <i>Aplicación del Principio de Equidad en las Relaciones Laborales y sus Efectos</i>	.....	150
2.6. <i>Garantía del Principio de Seguridad y Previsión Social</i>	.....	152
2.7. <i>Vacíos o Lagunas Legales en toda la Normativa Laboral Salvadoreña</i>	.....	154
2.8. <i>Contradicciones en toda la Normativa Laboral Salvadoreña</i>	.....	156
2.9. <i>Conveniencia de Sujetos Laborales en la Dispersión de la Normativa Laboral Salvadoreña</i>	.....	158
2.10. <i>Aplicación de Tratados y Convenios Internacionales en Normativa Laboral Salvadoreña</i>	.....	160

## CAPITULO CINCO

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

1- <b>Conclusiones</b>	.....	163
2- <b>Recomendaciones</b>	.....	164

## GLOSARIO

## ANEXOS Y APENDICES

Capítulo II  
Capítulo IV  
Capítulo V  
Apéndice : Entrevista

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Investigación tuvo como finalidad hacer un estudio comparado sobre la aplicación de los Principios Doctrinarios y Jurídicos en la normativa laboral vigente en El Salvador, señalándose diferencias y deficiencias entre unas y otras, desde la perspectiva de la Constitución, la dispersa legislación secundaria, Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por el Estado Salvadoreño, proponiendo una reestructuración en un sólo cuerpo legal, que regule integralmente y sin discriminaciones, las circunstancias que atañen en la Relación Jurídico-Laboral, en atención a la persona humana.

Asimismo, tal estudio constituyó un análisis sobre la estructura fundamental del Derecho Laboral Salvadoreño, así como la manera en que los sujetos se desenvuelven dentro de la Relación Jurídico-Laboral, estableciendo como parámetro esencial de la misma, el Artículo 3 de la Constitución de la República de El Salvador, que consagra el Principio de Igualdad, que literalmente dice: **“TODAS LAS PERSONAS SON IGUALES ANTE LA LEY”**, observándose que, la Legislación Laboral Salvadoreña ha sido diseñada para regular las relaciones laborales condicionadas a las actividades económicas, dejando de lado la condición de la persona humana, fragmentando los derechos de la clase trabajadora ante la clase patronal, y su importante posición dentro del desarrollo de la Sociedad, dejando la solución de los Conflictos Laborales sujeta a maniobras supletorias, mecanismo que en otras ramas especializadas del Derecho, no sucede por verdaderas razones de Interés Colectivo, como en materia de Familia, que regula y resuelve en forma integral, todos aquellos problemas y conflictos privados desde la misma normativa positiva, o en materia Tributaria, que ha simplificado las obligaciones formales y sustantivas

de los tributos fiscales, para minimizar los desgastes internos, la evasión y mejorar la recaudación del Fisco de la República, para cumplir sus magnas obligaciones.

Asimismo, se demostró la desigual aplicación de los derechos laborales de los trabajadores salvadoreños, considerando **la Normativa; la Sistemática Jurídica, la Técnica Jurídica, la Realidad Material, la Doctrina Laboral, Principios Jurídicos Laborales, la Globalización, y Opiniones de Autores**, entre otros, así como las estrategias políticas, los procesos económicos, el impacto social y los efectos jurídicos.

La Legislación Laboral Salvadoreña actual regula dos grandes sectores en forma desigual : **El Sector Público**, que corresponde a todos aquellos servicios que desempeñan los trabajadores del Estado; y **El Sector Privado**, que regula todas aquellas actividades productivas del país.

Desde este marco de ideas, el país cuenta con disposiciones legales desiguales y dispersas, prevaleciendo la actividad económica que desempeñan los trabajadores, violentando sus derechos laborales, los cuales, desde la perspectiva de los Derechos Humanos, son los mismos; también cuenta con una extensa ratificación de Tratados y Convenios Internacionales en materia social con escasa divulgación. Además, desde el punto de vista económico, en materia laboral se debe tener conciencia que la tecnología es un instrumento para mejorar las condiciones de vida de toda la Humanidad, así como de su destino. En consecuencia, en el contexto político-económico-social nacional, no se ha tenido el carácter o la conciencia de la realidad mundial, de su influencia en el desarrollo histórico regional, y de la necesaria manifestación cultural para regular la convivencia humana y mantener la presencia viva del desarrollo de las naciones, que por excelencia, es el Derecho.

**El Contenido Capitular del Informe** incluye un conjunto de apartados que guardan una relación lógica del Tema desarrollado, en atención al Problema investigado, así en el Capítulo Uno se establece el **Marco de Referencia de la Investigación**, compuesto por los Antecedentes de la Investigación, que incluyen de manera general, la absorbente Globalización, el desarrollo histórico del Derecho Laboral, su regulación y filosofía, el marco doctrinario-conceptual, como fundamentos y límites, así como del correspondiente marco legal que fue analizado; en el Capítulo Dos se detallan los **Antecedentes Históricos del Derecho Laboral Salvadoreño**, haciendo una reseña universal del trabajo en los Modos de Producción, su evolución a través del tiempo-espacio, como elemento indispensable de las Organizaciones Sociales, antes, durante y después de la Colonia, hasta la época contemporánea. Asimismo, enuncia las condiciones de los trabajadores salvadoreños en el transcurso del tiempo, y demarca la dispersidad de instrumentos legales que el Estado ha formulado y/o ha ratificado.

El Capítulo Tres, compila una serie de **Principios Doctrinarios y su aplicación en la dispersa legislación laboral vigente salvadoreña**, su difusa influencia en la Constitución de la República, y su espíritu en una serie de Convenios y Tratados Internacionales relacionados con los Derechos Sociales, de los cuales forma parte el Derecho Laboral, así como de un breve análisis comparado sobre los mismos. Seguidamente, el Capítulo Cuatro refleja la **Interpretación de los resultados de la Investigación de Campo** realizada para comprobar las hipótesis planteadas; y finalmente, en el Capítulo Cinco, se detallan las **Conclusiones** de la Investigación, sobre los resultados de la investigación de campo y del análisis comparado de los textos legales, así como las **Recomendaciones**, siendo la principal el diseño Estructural de Código de Trabajo, armonizado y sistematizado con los Principios Doctrinarios y



Jurídicos, conservando aquellas disposiciones necesarias procedentes de la dispersa normativa laboral positiva nacional.

**Su Delimitación** fue establecida en el ámbito geográfico y temporal bajo los límites y alcances, desarrollándose una Investigación explicativa, estableciendo una relación causa-efecto, directamente enfocada sobre la aplicación de la Doctrina y Principios del Derecho Laboral en los derechos de los trabajadores en la diversa legislación laboral salvadoreña, según cada estructura, estableciendo como **causa** del problema la desigualdad de derechos de los trabajadores contenidos en cada una de las leyes; y su **efecto** comprobado que esta diversidad de instrumentos jurídicos genera, en una desprotección en la Clase Trabajadora, en las Relaciones Jurídico-Laborales dentro de las distintas actividades económicas que las desarrollan, por lo que, dentro del estudio, no se consideraron la legalidad y operatividad de los cuerpos legales involucrados, o la consonancia de éstos ante la normativa constitucional e Internacional, ni todas aquellas actividades económicas que regulan.

El Problema Investigado se enunció respecto si la dispersión de los principios doctrinarios y jurídicos en la legislación laboral salvadoreña, garantizando la protección de los derechos a los trabajadores, en atención a los alcances : **Espacial**, por ser el problema laboral de interés nacional, se tomó como muestra geográfica de investigación **el Area Metropolitana de la Ciudad de San Salvador. Temporal**, toda la legislación laboral Salvadoreña, **desde el año 1940 hasta el año 2002. Teórica**, con una serie de interrogantes auxiliares y secundarias que se desprendieron del Enunciado y que en su desarrollo se evacuaron, sobre los instrumentos jurídicos internacionales que regulan los principios de la relación laboral, así como de los sujetos que intervienen, ratificados por la República de El Salvador en materia laboral; si existía armonización entre los Convenios Internacionales, la Constitución de la

República y la actual legislación laboral salvadoreña; si existía igualdad de condiciones para los trabajadores ante sus patronos, en las diversas leyes secundarias que regula la Relación Jurídico-Laboral; sobre los fundamentos de la desigualdad y dispersión de leyes secundarias que regulan la Relación Jurídico-Laboral, y de los efectos de la aplicación desigual de garantías y derechos en la normativa laboral en la clase trabajadora, como consecuencia de su dispersión.

Esta Investigación **se justificó** por : **a)** la **relevancia e innovación** en la búsqueda de armonizar y sistematizar con técnicamente, un verdadero Código de Trabajo, incorporando los Principios Doctrinarios y Jurídicos Laborales universales y modernos que regulan las Relaciones Jurídico-Laborales, obtenidos del análisis comparado de la actual legislación laboral nacional, de sus disposiciones importantes, sin atención a los Sectores, sometidas a la Constitución de la República, y desarrollando el espíritu de los Tratados y Convenios Internacionales pertinentes, en el sentido de conminar a sus representantes, ( **sean patronales o trabajadores** ), a desempeñar una función libre de condicionamientos político-económicos, en defensa de los intereses laborales y sociales de los mismos, así como de los efectos, ante las circunstancias que afrontan sus Asociaciones, y acceder a una calidad de vida digna, desarrollando el país; y para proteger y consolidar los derechos humanos en las relaciones laborales, ante las políticas globalizadoras, en las que predomina el Mercado sobre el Estado, es decir, la Productividad y Riqueza Particular sobre el Derecho Colectivo, la Máquina sobre el Hombre. y **b)** en la **actualidad y trascendencia** del tema, ya que ante la Globalización, todos los seres humanos desde su perspectiva como tales, deben estar regulados y organizados en un solo cuerpo legal, para protegerlos a todos y en igual forma; el **aporte** ambicioso que se pretendió hacer hacia las futuras generaciones de trabajadores salvadoreños; el **interés** de ensayar un cambio en los criterios

sectoriales como rectores del destino del país, hacia la unificación de los sectores involucrados, así como el **vacío** existente para un estudio de esta magnitud, y la **Importancia** de considerar el Derecho como consecuencia de los actos y hechos humanos, y de previsión hacia el futuro, en forma integral y para mejorar las condiciones de vida de las futuras generaciones, manteniendo su dinamismo consciente de regular las relaciones jurídicas nacionales en forma eficaz; la **utilidad** que proporcionará a las futuras generaciones como un marco de referencia de la necesidad de armonización de la legislación laboral salvadoreña, además del **aporte** académico que dará a la Sociedad Salvadoreña, como pauta para su necesaria concretización.

La finalidad de **los Objetivos** del Estudio, se alcanzaron en el desarrollo del mismo, coincidiendo en el Diseño Estructural de Código de Trabajo relacionado, así como la recopilación de los diversos instrumentos legales en materia laboral vigentes en El Salvador y de la normativa Internacional ratificada; el análisis de la legislación laboral salvadoreña para rescatar aquellas disposiciones que sirvan positivamente a mejorar las relaciones jurídico-laborales, la incorporación de los Principios Doctrinarios Modernos, contenidos en los Convenios y Tratados Internacionales al Diseño Estructural de Código de Trabajo.

El Marco de Análisis, tuvo una estructura lógica en atención a los niveles de científicos y dialécticos, respondiendo a las Variables Independientes y sus Variables Dependientes, contrastadas a los Indicadores, establecidos en el **Sistema de Hipótesis**, sobre si la dispersa legislación laboral salvadoreña no armoniza con los Principios Doctrinarios y Jurídicos Laborales; además, si ésta genera desprotección de los derechos de los trabajadores, si genera desigualdad en la aplicación de los derechos de los trabajadores, si la desprotección y desigualdad genera descrédito e ineficacia del sistema jurídico

salvadoreño, y si la armonización de la Legislación Laboral con los principios Doctrinarios y Jurídicos, generaría eficacia y credibilidad en el Sistema Jurídico Salvadoreño.

Para la ***ejecución de la Investigación***, se utilizó el método deductivo, y se sujetó por las herramientas recolectoras de los insumos propios de la investigación, siendo de tipo ***mixto***, es decir, comprendió elementos bibliográficos y documentales, para la fundamentación teórica de la misma; también fue ***empírica o de campo***, al obtenerse información directa de la realidad objetiva, a través de la opinión emitida por diversos sujetos involucrados en la legislación laboral, mediante entrevistas, previamente seleccionados. Sus niveles científicos, comprendieron : ***Descriptivo***, de la simple apreciación narrativa del problema sin profundizar en la relación entre causa y efecto, describiendo los fenómenos externos de la desigual y dispersa normativa laboral, recolectando un simple inventario cronológico de la legislación laboral nacional, de los Tratados y Convenios Internacionales, y de los Principios Doctrinarios y Jurídicos; ***Explicativo***, sobre la anterior, determinó sus causas o la esencia del mismo, tanto en su gestación y evolución, como en sus efectos y alcances, y ***Predictivo***, enunciándose probables alternativas de solución, por medio del Diseño Estructural ya relacionado, conteniendo la armonización sistematizada de la diversa normativa laboral salvadoreña, acorde a la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales, sustentado en los Principios Doctrinarios y Jurídicos, para establecer un mejor espacio de su integración con la realidad laboral actual.

Las ***Unidades de Observación*** utilizadas como relación directa con el Problema Investigado, estuvieron relacionadas con el quehacer laboral, para efecto de recolectar la opinión de los diferentes sujetos involucrados, considerando que la problemática de la investigación de trascendencia

nacional, se seleccionó como muestra a un grupo selectivo de **TREINTA Y CINCO** sujetos involucrados en la Relación Jurídico-Laboral, tales como : **FUNCIONARIOS PUBLICOS** ( Judiciales; Administrativos, y de Seguridad y Previsión Social) y **REPRESENTANTES** Gremiales, Sindicales y Profesionales.

Para la obtención de los resultados se utilizaron los siguientes métodos :  
*a) la Recopilación Documental*, procedimientos de recopilación de documentos, para fundamentar el aspecto histórico, teórico y doctrinario jurídico; *b) Análisis de Contenido*, interpretación de los textos de carácter doctrinario jurídico en los textos normativos, *c) Entrevista Estructurada*, para obtener información de primera mano, de los informantes claves. Al obtenerse la información, se procesó estadísticamente con la técnica y los instrumentos, resultados que se representó en Cuadros y Gráficos, así como la redacción de los Capítulos que a continuación se presentan. Finalmente, el procedimiento incluyó el análisis e interpretación de la información recopilada y sistematizada, con la cual culmina el presente Informe de la Investigación.

# CAPITULO I

## **MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION**

### **1. ANTECEDENTES**

En los diversos gobiernos de la República de El Salvador, en su pretensión de cumplir formalmente con la preservación del Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social, como finalidad de un Sistema Institucional de Derecho, han promulgado forzosamente legislaciones aisladas y dispersas en materia social, entre ellas, lo laboral, componente socio-económico de trascendente valor jurídico e indiferente regulación política.

En efecto, dentro del desarrollo político-económico y social salvadoreño, se encuentra una dispersión de la normativa laboral, ocasionando ineficacia de las instituciones administrativas y jurisdiccionales que las administran, aparentemente con el fin de mantener mecanismos legales que regulen la Relación Jurídico-Laboral. Si el Estado, por medio del Derecho, como instrumento coercitivo, regula las relaciones de convivencia humana y respecto de sus bienes materiales e intelectuales,<sup>(1)</sup> éstas avanzan a un ritmo mayor, haciéndolas más variadas y complejas, por lo que el Derecho Positivo únicamente evoluciona a traspié, estableciendo todas aquellas disposiciones pertinentes para controlar, prever o solucionar conflictos sociales que le sean atentatorios a la estabilidad institucional, a veces entre Estados, y actualmente entre bloques económicos transnacionales, siendo manipulado por los gobiernos del sector político-económico dominante, es decir, que el legislador no tiene libertad para prever la conducta, pues el Derecho, como instancia

---

<sup>1</sup> *El Materialismo Histórico, F.V. Konstantinov, Segunda Edición, Editorial Grijalbo, S.A., México, 1960. Capítulo VI, Pags. 162 - 182.*

supraestructural, sólo aparece cuando ya han sucedido las causas y consecuencias en la base material de la Sociedad. De ahí que en El Salvador, hayan surgido una serie de normas aisladas y dispersas conforme han ocurrido circunstancias concretas en las relaciones socio-económicas.

Como efecto del desajuste estructural político-económico y social en El Salvador, se han gestado luchas gremiales, laborales y hasta conflictos armados contra el Sistema dominante, finalizando el más reciente con la firma de los Acuerdos de Paz, en enero de 1992. Es a partir de entonces, que el Sistema ha tomado en cuenta la necesidad popular y ceder ante la influencia y presión de la Comunidad Internacional en el Derecho Laboral como parte del Derecho Social, con la creación de instrumentos legales en materia laboral y de seguridad y previsión social, tales como: la Ley de Formación Profesional (1993), la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1994), el Reglamento del Consejo Superior del Trabajo (1996), la Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones (1997), las Tarifas de Salarios Mínimos (1998), la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (2000), reformas a la Ley del Servicios Civil (2001), entre otras, con las cuales se pretende regular formalmente las relaciones laborales, pero caracterizándose por mantener aislada a la Clase Trabajadora en sectores económicos que resultan en su situación, incertidumbre jurídica por la falta de armonización y sistematización legal.

Como muestra de la dispersión de la Legislación Laboral Salvadoreña, se tienen dos grandes sectores regulados, en consideración a la actividad económica, en cualquiera de sus diferentes formas de contratación : **El Sector Público**, que corresponde a todos aquellos servicios que desempeñan los

---

trabajadores del Estado, regulado por varias leyes, entre ellas : Disposiciones Generales del Presupuesto, Ley de Salarios, Ley de Servicio Civil, Código Municipal, Ley de la Carrera Docente, Ley de la Carrera Policial, Código de Justicia Militar, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, Ley de Compensación Anual para los Empleados Públicos, Ley de Viáticos, Ley del Instituto Nacional de Pensiones para los Empleados Públicos, Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, Ley de Asistencia del Magisterio, y otras; y **El Sector Privado**, que regula todas aquellas actividades que conllevan a la preservación y mantenimiento de los procesos productivos generales, como : Código de Trabajo, Ley de Formación Profesional, Ley de Trabajo de Tripulaciones Aéreas, Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios, Ley de Servicio Civil, *únicamente para los docentes privados*, Ley de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad, Ley del Seguro Social, Ley Orgánica del Fondo Social para la Vivienda, Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones, entre otras.

Tales actividades económicas son desempeñadas por personas humanas, formalmente supervisadas por diversas instancias administrativas, como el Tribunal del Servicio Civil, Tribunal de la Carrera Docente, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Superior del Trabajo, y jurisdiccionalmente por los Juzgados de lo Civil, Juzgados de lo Laboral. Como se puede observar, dichas oficinas especializadas no constituyen la posibilidad de solución a los conflictos laborales, volviendo materialmente necesario que, de las diversas leyes existentes se simplifiquen en un solo cuerpo legal positivo, procesal, administrativo y sancionatorio que regule eficazmente la Relación Jurídico-Laboral nacional, conteniendo en forma general, clara y precisa los principios, derechos, obligaciones, prohibiciones, limitaciones, alcances y otros, dejando por último las actividades económicas y los sectores que las desarrollan, así como una sola Instancia Administrativa y una Judicial que diriman los diversos



problemas laborales, por economía procesal y del bien Común, evitando gastos y desgastes al Estado, así como excesos, arbitrariedades, discriminaciones, confusiones y abusos por parte de las administraciones patronales de los sectores productivos públicos (*servicios públicos*) y privados (*comercio, industria, y servicios*) en la población, inmersa en un mismo Sistema que no satisface sus necesidades materiales - Clase Trabajadora -, fundamental en el desarrollo integral del país, aprovechándose de su ignorancia, de sus necesidades y desconocimiento de su rol laboral en el desarrollo social, por su desventaja jurídica y limitada participación en la distribución de la riqueza.

Según se manifiesta de la sola lectura, la legislación laboral en el país es discriminadora, ya que sus redactores no han considerado que la Clase Trabajadora es una, sea de cualquier Sector, preservando un aislamiento social, muy similar al de la Colonia, casi como un Nuevo Repartimiento, la cual está compuesta por personas humanas, sin distinción de credo, raza, sexo, nivel académico, condición social o económica. A su vez, poseen derechos humanos, reconocidos por el Estado, constituyendo en consecuencia, el origen y fin del mismo, por lo que, desde el punto de vista constitucional, es obligación filosófica y teleológica del Estado mantener un equilibrio jurídico real y consciente de la regulación entre los sujetos jurídicos involucrados, independientemente de los sectores político-económicos que lo dirijan, volviéndose necesario que las Políticas Macroeconómicas y de Indole Social, admitan tales elementos, para el desarrollo y preservación del país ante una colonización económica.

En ese sentido, en el siglo XX se emitieron más de SETENTA Y CINCO cuerpos normativos que regulan la relación jurídico-laboral en el país.

## **2. MARCO HISTORICO**

### **2.1. De la Globalización**

Hacia finales del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI, los avances de la ciencia y de la tecnología, especialmente los medios de comunicación y transporte, han permitido que las relaciones entre los diferentes lugares del mundo se acerquen. Este proceso de vinculación intercontinental, se conoce como Globalización o Mundialización y en él se internacionaliza la economía, la información y la cultura. Económicamente, el mundo se ha organizado alrededor de los grandes centros de producción capitalista, como los Estados Unidos, Japón y la Unión Europea, en los que se toman las decisiones que marcan el rumbo de la economía y la política mundial. El comercio se ha expandido a nivel mundial. En la actualidad no solo circulan mercaderías, sino también capitales, seguros, patentes, licencias, productos culturales y artísticos, servicios bancarios, mano de obra, etc. Los medios de comunicación ofrecen una información instantánea de los sucesos mundiales, permitiendo conocer las necesidades de cualquier región y, por ende, producir para ese mercado por lejano que se encuentre, utilizando según la conveniencia, materias primas de un país y Fuerza de Trabajo de otro. Este proceso se ve facilitado por el desarrollo de los transportes, ya que los fletes se tornaron más seguros, rápidos y baratos. Las empresas multinacionales ubican sus fábricas en cualquier lugar, teniendo por objetivo obtener la mayor cantidad posible de ganancias. El accionar de las mismas, está más allá de cualquier localismo, pues al crearse nuevos lazos o relaciones comerciales basadas en movimientos de dinero, de tecnología o de personas, es muy difícil establecer con precisión de qué nacionalidad son las empresas y los productos que éstas fabrican. La interdependencia comercial, implica una situación de desigualdad, ya que

los países más desarrollados ejercen un dominio económico, financiero, científico y cultural sobre los menos desarrollados, doblegando sus frágiles economías e instituciones jurídicas, constituyéndose así, en zonas de gran desarrollo industrial y condiciones de vida adecuadas, contrapuestas a regiones periféricas o subdesarrolladas económicamente atrasadas.

Esta separación entre la zona rica y la pobre del mundo, es actualmente, una importante causa de conflictos, ya que los intentos realizados para reducir la brecha no han resultado y han ocasionado en los países más pobres, endeudamientos muy difíciles de solventar. Por otro lado, los habitantes de los países pobres emigraron, y aún emigran, a los países ricos en busca de “mejores condiciones de vida”, dando lugar a la aparición, en las sociedades desarrolladas, de una creciente xenofobia, contra los extranjeros del Tercer Mundo. El fracaso del Modelo Económico Socialista (URSS), no significó que los países deberían entrar en un "LAISSEZ-FAIRE" total, dejando aspectos económicos fundamentales al libre juego del mercado. El desempleo ocasionado por la expansión de la tecnología y por el desplazamiento de industrias que cambian de lugar en busca de Fuerza de Trabajo, y la implementación de planes sociales que reduzcan las consecuencias de esta economía globalizada, solo podrán resolverse mediante la adopción de medidas políticas adecuadas a favor de los trabajadores, y a la vez legalizándolas.

Para complementar las economías en las diferentes regiones del mundo, se han formado grandes bloques económicos que tienen como objetivo, la eliminación de impuestos o barreras aduaneras, aumentar la competitividad de las empresas y sumar mercados internacionales en forma conjunta. A veces, estos bloques regionales se proponen una mayor integración de las sociedades y la cultura de los diferentes pueblos

que los componen; pudiéndose organizar como regiones aduaneras, en las cuales se eliminan todos los impuestos aduaneros entre los diversos países miembros; un mercado común, que tiene las características de una unión aduanera pero incluye, además, el intercambio de todos los factores económicos de producción (*salarios, renta, beneficios, intereses*); o una unión económica, en la cual, las características del mercado común se agregan a la toma de decisiones en forma conjunta, respecto a políticas fiscales, monetarias y socioeconómicas.

El principal bloque económico en la actualidad es la Unión Europea (UE) formada por Francia, Italia, Bélgica, Luxemburgo, Holanda, Alemania, Inglaterra, Irlanda, Dinamarca, Grecia, España, Portugal, Austria, Finlandia y Suecia; el cual tiene además de intereses económicos, los culturales, sociales, sanitarios, científicos y ambientales que benefician a toda la región. Lo conforman casi cuatrocientos millones de personas y tienen una moneda (EURO), que desde 2001 es la única de uso legal para todos los países de esta Unión. Por otro lado, los Estados Unidos, Canadá y México, organizaron el Acuerdo de Libre Comercio de Norte América (NAFTA), en el cual estos países se propusieron liberar sus comercios paulatinamente a partir de 1992, en un lapso de 15 años, (2007). Asimismo, en América Latina existen varios Organismos, siendo los más importantes : el Mercado Común Centroamericano (MCCA), la Comunidad del Caribe (CARICOM), el Pacto Andino, Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), a través del Tratado de Asunción en 1991, por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, a los cuales se unirían en 1996, Chile, con el Area de Libre Comercio de las Américas (ALCA), cuyo objetivo es lograr la libre circulación de bienes y servicios, coordinar las políticas comerciales, las actividades agrícolas, económicas, científicas y militares y los servicios,

para lograr mejores condiciones de vida de los habitantes de la región, en su difusión formal, pero se refiere a mejores formas opresivas hacia los mismos, en pro del Capital Trasnacional.

Dentro de la finalidad de regular preferentemente las actividades económicas en detrimento de los Derechos Humanos, la cual es consecuencia de las conquistas sociales históricas, el Estado ha mantenido constante desigualdad de los derechos laborales, emitiendo leyes desiguales o incompletas, y sometiénolos ante el justificante del dinamismo de los procesos productivos y del proteccionismo de los costos y gastos administrativos de la inversión patronal, dejando entrever al trabajo, vital para el desarrollo social, como componente o insumo productivo a favor del capital (¿ y el Artículo 37 Inciso 1 de Constitución de la República?), advirtiéndose además que la Clase Trabajadora, sin discriminar su especialidad y el sector productivo en el que se desarrolle, no está consciente de su destino, y sobre todo, de sus derechos laborales ante la inminente incorporación del país en la Globalización, que podría afectar de una manera impactante e irreversible, el tan buscado Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social, al no protegerse jurídicamente.

## **2.2. Del Derecho Laboral Moderno**

El término *Fuente del Derecho* responde a una concepción que se remonta a la antigüedad romana y que se mantiene hasta la actualidad. Primero aparecen las costumbres, luego las Decisiones Judiciales, después se sanciona la Ley, y finalmente aparece la Doctrina. Con el avance de las culturas y de la Sociedad, la Ley ha pasado a ser la principal Fuente del Derecho a la que las demás han quedado subordinadas.

El Ordenamiento Normativo del mundo social, es la última etapa de una Evolución que en su Origen, los preceptos y las normas no estaban formulados, concibiéndose con el tiempo. Ya que las relaciones sociales no se desenvuelven siempre de un modo natural y armónico, es necesario imponer un orden, originando el Derecho, para armonizar la vida social, ya que el orden no se recomienda, se impone. El fin esencial del Derecho es la realización de la armonía en la vida humana, permitiendo notar que el Derecho surge del individuo y que en recíproca relación, el individuo ve normada su vida desde antes de su nacimiento. Las normas engendran un mundo de objetos; entre ellos predominan objetos ideales y las materializaciones. Las normas emplean un gran número de conceptos, los cuales funcionan como categorías constitutivas de su captación, o sea, su aplicación es necesaria para comprender con exactitud la manera de ser y el funcionamiento del Orden de Repartos. Pero las normas dan lugar también a creaciones materiales, a cuyo efecto transforman entes reales en entes jurídicos. Estas **materializaciones** son : **a) Personales**, (las normas dan lugar a diferentes tipos humanos dedicados a su funcionamiento), y **b) Reales**; (las normas producen cosas y organismos especialmente dedicados al servicio jurídico). Los repartos contienen relaciones entre los repartidores y los recipiendarios con relación a los objetos del reparto. Estas relaciones sociales, son captadas normativamente por medio del concepto de la **Relación Jurídica**. Los repartidores y los recipiendarios aparecen como **Sujetos de Derecho** y los objetos del reparto desempeñando el papel de los **Objetos Jurídicos**.<sup>(2)</sup>

Respecto del Derecho Laboral, se define como la rama diferenciada y autónoma de la Ciencia Jurídica que surgió para disciplinar las

---

<sup>2</sup> *Introducción al Estudio del Derecho*, García Maynez, Eduardo, Editorial Porrúa, Trigésima Séptima Edición, México, 1985, págs. 131-135.

relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversas denominaciones o calificativos desde mediados del siglo XX hasta la actualidad, en que se consolida como núcleo de Doctrina y Sistema de Norma Positiva. También como un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas, entre empleadores y trabajadores, y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo" o "el trabajo no es una mercancía, y será en función social." La **terminología** más adecuada es el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, ya que se le dado varias denominaciones como: Derecho Social, Legislación Social, Derecho Industrial, Legislación Industrial, Derecho Obrero y Legislación Laboral.

La determinación de la **naturaleza jurídica del Derecho Laboral** es de utilidad teórico-práctico, evidente para sistematizar las normas, para establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas. El tema ampliamente debatido, ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas : **a) Publicista**: tendencia según la cual el Derecho Laboral es de Derecho Público. **b) Privatista**: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado. **c) Dualista**: esta posición afirma que es un Derecho Mixto, por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo. **d)** Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado, se afirma que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos, asignándole una naturaleza *Sui Géneris*. La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los Sujetos y Fines de la Relación Jurídica, es la que, manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral, le atribuye

naturaleza dualista o mixta, ya que ha integrado de manera indiscutible, instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

En el siglo XXI, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de Principios, una serie de Instituciones y Normas legislativas codificadas; presenta **caracteres** prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica, enunciándose así : **a)** *Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo*, cuya estructuración, como cuerpo de Doctrinas y Sistema de Normas busca soluciones justas a la cuestión social. Se propone primordialmente asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana, y compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país. **b)** *Es una rama jurídica diferenciada de las demás*, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (*trabajadores*) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, permanente o eventual al servicio de otras que la remuneran (*empleadores*) y a las de éstos y aquéllos, con el Estado, en su carácter de Ente Soberano, titular de la coacción social. **c)** *Es una rama jurídica autónoma*, porque contiene Principios Doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho Común.

**d)** *Consagra la moderna concepción Dignificadora del Trabajo como Función Social*, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo han considerado una simple mercancía. **e)** *Está destinado a superar la Lucha de Clases*. El Derecho Laboral ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, que



obstruían al *Principio de la Igualdad Jurídica*. **f) Tiende a la Unificación Internacional y a la Codificación.** Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho Universal del Trabajo. **g) Las Leyes del Trabajo son de Orden Público.** Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de Orden Público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el Fin propuesto es el Interés General, cuyo cumplimiento es forzoso.

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la Ciencia Jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia, **autonomía**; así, esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el Cuadro General de la Clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: *científica, jurídica y didáctica*. Todas se prestan mutuo auxilio, dados los límites comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás. **a) Autonomía Científica:** manifestándose en el hecho de que las diversas materias e Instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica, que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso. **b) Autonomía Jurídica:** El Derecho Laboral revela autonomía jurídica, porque tiene: - *Principios Doctrinales propios*, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas. - *Especialización Legislativa*. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos, así como los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad. - *Jurisdicción Especial*. Las normas jurídico-laborales sustantivas que proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empedor,

requieren, para su cumplida actuación, un Sistema Procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía. **c) Autonomía Docente:** La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho Laboral.

El Derecho Laboral no podría mantenerse aislado, necesita de otras ciencias, especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus **relaciones con otras ramas del Derecho.** **a) Derecho Público y Privado.** El Derecho Laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas de Derecho Público y Privado, sobre las que ha influido durante su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para su Sociedad. **b) Derecho Constitucional.** Principios y Normas de la Constitución de la República en materia de trabajo. Dicha rama del Derecho Público interno *estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado.* De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho Constitucional reducido a normas prácticas constitutivas, declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria. Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las Constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y sociales. **c) Derecho Político.** La política social: antecedentes, concepto, fines y orientación contemporánea. El Derecho Político *estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto*

*estudiar la Teoría General de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de Gobierno.* Este Derecho se constituye por dos elementos: *jurídico y político.* En consecuencia, guarda vinculación con la Política o Ciencia Práctica del Estado. En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la Nación, posición sustentada por el Individualismo Político y el Liberalismo Económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social. El Trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

**d) Derecho Administrativo.** La Organización Administrativa del Trabajo. Es la rama del Derecho Público Interno mencionada, *regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.* Es la dinámica del Derecho Constitucional ya que, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines. Existe una Organización Administrativa del Trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerios o Secretarías, Departamentos o Direcciones del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el Régimen del Trabajo y de la Seguridad Social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales. **e) Derecho Penal.** Como Sistema Positivo, el Derecho Penal comprende el conjunto de normas jurídicas *que determinan*

*los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad.* De ahí sus vinculaciones con el Derecho Laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, o de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos, o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes, que caen dentro de la órbita del Derecho Penal. **f) Derecho Procesal.** El Derecho Procesal del Trabajo. Como rama del Derecho Positivo, el Derecho Procesal comprende *el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.* En términos técnicos, la *jurisdicción* es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos. *Las normas laborales sustantivas,* serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento. En cuanto a su *organización, competencia y procedimiento,* ella constituye una especialización de la Justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada. La Jurisdicción Especial del Trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho Procesal del Trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho Procesal : *la jurisdicción, la acción y el proceso.* Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho Procesal común, porque éste **es de aplicación supletoria,** a falta de Normas Procesales de Trabajo, generalmente desconocidas.

**g) Derecho Civil.** El Derecho Civil o Derecho Privado Común, es el conjunto de normas jurídicas que *regulan las relaciones más universales de la personas, respecto a la familia y la propiedad.* Su contenido se halla

integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el Derecho Civil **es supletorio** del Laboral, y se lo aplica a falta de Normas Legales o Contractuales de Trabajo que diriman el caso controvertido. **h) Derecho Mercantil.** El Derecho Comercial o Mercantil, como rama del Derecho Positivo Privado, es el conjunto de normas jurídicas que *regulan las relaciones derivadas del Comercio*. En otros términos, establece reglas especiales para los Comerciantes y los Actos de Comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen. Dicha rama del Derecho Privado tiene vinculaciones con el Derecho Laboral, porque las Leyes del Trabajo o de Previsión y Seguridad Social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares. **i) Derecho Internacional Público.** El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan *las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con Organizaciones Internacionales creadas por acuerdo de los mismos (OIT, ONU, OEA, y similares)*. Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho Laboral, se destaca su tendencia universalista alcanzada mediante Convenciones Internacionales, Conferencias y Tratados bilaterales o plurilaterales, que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas. **j) Derecho Internacional Privado.** La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de *aquellas relaciones que*

*interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países. (³)*

**Los Fines Económicos del Derecho Laboral se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción,** es más, estimulándola. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica nacional, por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población, que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades, para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas. El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la Clase Trabajadora, mediante **la promoción de una aceptada política** que determine la posición de Estado, frente a los problemas sociales de sus administrados.

**Todas las Constituciones modernas de contenido Socio-liberal, consagran Principios Sociales relativos al Trabajo,** como complementario de los Principios Políticos, Económicos y Sociales. La Constitución de la República establece un apartado especial para el Sector Privado, relacionado con el Derecho Laboral, Capítulo II, Título II, Sección II, Artículos del 37 al 52, así como para el Sector Público, en el Título VII, Capítulo I, Artículos del 218 al 222.

En diversos sectores de la vida social ha reinado el anhelo de ampliar, renovar o innovar la legislación que regula las Relaciones de

---

<sup>3</sup> *Introducción al Derecho, Torr , Abelardo, 12<sup>o</sup> Edición, Abeledo Perrot, S.A. e I., Buenos Aires, Argentina, 1999, Capítulo VI, págs. 105-127.*

Trabajo, mediante la estructuración de Códigos de fondo y de forma sobre la materia. A fin de colmar esa aspiración, y ante el requerimiento perentorio de dotar a la República de un proyecto de un sistema jurídico adecuado para disciplinar las relaciones de trabajo en su integridad, mediante la refundición e incorporación de los principios y normas reguladores, en consonancia con la realidad económica y social del país, y de este ante el mundo. Como toda codificación implica, no sólo ciencia sino también técnica jurídica, es de inexcusable prioridad establecer el plan metódico para el logro de un buen Código, cuyo contenido represente la unidad esencial entre la norma legal y la doctrina científica. Las bases predichas fueron especificadas en el orden siguiente: a) Separar la concepción de fondo de la de forma, para distinguir las leyes sustantivas del trabajo (Código de Trabajo) de las leyes adjetivas (Código Procesal del Trabajo); b) Estructurar el anteproyecto de un Código de Trabajo, sobre la base de las disposiciones legales vigentes, armonizándolas con el agregado de nuevos preceptos sobre materias no legisladas, que se adecuarán a las necesidades reales del país, en el estado presente de su evolución económica, sea industrial, comercial y/o de servicios, cuya vigorización requiere técnicas modernas, inversión de capitales y mayores rendimientos del trabajo, así como establecer las condiciones generales de las relaciones jurídico-laborales de los sectores Público y Privado, en atención a la condición humana; c) Aprovechar la redacción *del Código* para completar, ampliar, innovar y sistematizar las normas vigentes sobre trabajo que pasarían a integrar el contenido de aquél, en su ámbito de validez personal y material. **d)** Estructurar sucesivamente, un Código Procesal de Trabajo, que legislará acerca de la organización, competencia y procedimiento de la Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que sería la Autoridad Administrativa en materia laboral, con representación tripartita de los

Sujetos (*trabajadores, empleadores y el Estado*), y del Tribunal Nacional del Trabajo, máxima sede administrativa. **e)** Los Juzgados y Tribunales de Derecho, administrarán Justicia en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. La Comisión Nacional, integrada de acuerdo con el Principio de la Representación tripartita (*trabajadores, empleadores y el Estado*), conocerá de los conflictos colectivos económicos, por razón del procedimiento de Conciliación y Arbitraje, por la vía administrativa.

### **3. MARCO DOCTRINARIO-CONCEPTUAL**

En el Marco Doctrinario se enuncian aquellas Instituciones y Elementos jurídicos y sus Fundamentos Esenciales, que la Filosofía del Derecho expone, muchas de pleno consenso o generales, otras especializadas, o en divergencia, y algunas innovadoras, que influyen en la regulación de las relaciones humanas; entre ellas :

**Fundamentos Filosóficos** : *Moral, Estado y Derecho, Origen y Filosofía del Derecho, las Fuentes del Derecho, la Norma, la Ley, la Sistemática Jurídica, la Técnica Jurídica, la Realidad Material, los Principios Generales del Derecho, y Laborales,*

**Fundamentos Doctrinarios** : *la Doctrina Laboral, la Globalización, Derecho Laboral o del Trabajo, Derecho al Trabajo, los Sujetos del Derecho Laboral, la Relación Laboral, el Objeto Laboral, Clases de Derechos, Obligaciones y Prohibiciones, Estabilidad Laboral, la Contratación, La Retribución, Jornada, Clase de Trabajadores y Trabajos,*



*Prestaciones Laborales, Riesgos Profesionales, Previsión y Seguridad Laboral, del Debido Proceso, Arbitraje, Libertad Sindical, Flexibilización Laboral,*

**Principios Jurídicos** : *de Legalidad, de Humanidad, de Justicia Social, de Probidad, de Protección, de Irrenunciabilidad, de la Primacía de la Realidad, de la Continuidad, de Unidad, de Integralidad, de Universalidad, de Subsidiaridad, de Dignidad, de Preferencia al Trabajador subordinado, de Seguridad Jurídica, de Solidaridad, de Certeza Jurídica, de Igualdad, de Audiencia, de Inocencia, de Defensa, de Imprescriptibilidad, entre otros.*

#### **4. MARCO LEGAL**

Por ser el marco legal el aspecto fundamental de la investigación, se hará un estudio eminentemente técnico-jurídico comparado, desde los Principios Doctrinarios, la Constitución de la República, Tratados y Convenios Internacionales, la diversa legislación secundaria en materia laboral y de seguridad y previsión social salvadoreña, entre ellas, se mencionan :

**Relación Jurídico-Laboral** : *Disposiciones Generales del Presupuesto, Ley de Salarios, Ley de Servicio Civil, Código Municipal, Ley de la Carrera Docente, Ley de la Carrera Policial, Código de Justicia Militar, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, Ley de Compensación Anual para los Empleados Públicos, Ley de Viáticos, Código de Trabajo, Tarifas del Salario Mínimo, Ley de Formación Profesional, Ley de Trabajo de Tripulaciones Aéreas, Ley de*

*Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios, Ley de Equiparación de Oportunidad para las Personas con Discapacidad,*

**Seguridad y Previsión Social** : *Ley del Instituto Nacional de Pensiones para los Empleados Públicos, Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, Ley de Asistencia del Magisterio, Ley del Seguro Social, Ley Orgánica del Fondo Social para la Vivienda, Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones,*

**Instancias Administrativas** : *Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y el Consejo Superior del Trabajo, entre otras.*

## CAPITULO DOS

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL SALVADOREÑO

#### 1. *MEDIOS DE PRODUCCIÓN*

Desde el punto de vista económico, para hablar de ***Medios de Producción***, dentro de los Modos o Sistemas de Producción, es necesario entender el fenómeno del Proceso de Producción, sobre el cual surge el Proceso Histórico del Derecho Laboral y los Principios que rigen las relaciones de trabajo entre los sujetos involucrados. En este sentido, éstos Medios de Producción, tal como lo definió Marx, están constituidos por el *Objeto* sobre el cual se trabaja, y en sentido amplio, por los *Medios de Trabajo*.<sup>(4)</sup>

Entre los factores o recursos que concurren en la realidad económica, se mencionan: ***la Fuerza de Trabajo***, como aquel elemento básico y activo de la producción; es la capacidad humana para servir y producir los bienes materiales e intelectuales que requiere; es el conjunto combinado o concurrencia de energía física y psíquica humanas, capaces de imprimir movimientos a los otros dos factores productivos; asimismo, es la interacción entre unas Fuerzas de Trabajo y/o sobre otras, que vista desde el Derecho constituye el *Objeto Laboral*; ***el Objeto de Trabajo***, que se refiere a todas las cosas y recursos materiales que recibe la acción formativa o transformativa durante el Proceso

---

<sup>4</sup> *Conceptos Elementales del Materialismo Histórico, Marta Harnecker, 1ª Edición, Siglo XXI Editores, México, 1986, págs. 33-36.*

de Trabajo; son aquellos materiales sobre los cuales, actúa el ser humano para realizar la producción de bienes materiales, y que se toman directamente de la naturaleza, así como de los servicios que realizan con éstos, o como materia prima, o cualquier clase de obra; y por **los Medios de Trabajo**, que consisten en aquellos objetos materiales convertidos en instrumentos de Trabajo.<sup>(5)</sup>

Identificados los Medios de Producción y sus componentes, se hará una reseña histórica de los mismos, inmersos entre los diversos períodos socioeconómicos de la Historia. En consecuencia, para una mejor comprensión de la Evolución del Derecho Laboral en El Salvador, se enmarcará en una manera general y enunciativa, aquellos aspectos intrínsecos de la eventual llamada Sociedad Salvadoreña, en el contexto **tiempo - espacio**, es decir, en sus estadios históricos, relacionados a las condiciones de trabajo y formas de vida, así como a la propiedad, de gran influencia en la utilización de la Fuerza de Trabajo, sea esclavizada, forzada, explotada, gratuita o remunerada. Asimismo, será necesario conocer las costumbres y leyes que la regulaban, desde sus inicios hasta la actualidad, para identificar la condición humana, sobre la que se aplicarían las diversas leyes y sus rudimentarias reglamentaciones del trabajo.<sup>(6)</sup> En ese sentido, dentro del desarrollo histórico-social, económico y cultural de la Sociedad Humana, se analizará y planteará el proceso de **Organización Social**, así como la **Organización en el Trabajo** y paralelamente, la *División Social del Trabajo*, identificando el desarrollo histórico de las relaciones de la Fuerza de Trabajo sobre los Objetos y Medios de trabajo.

---

<sup>5</sup> *Konstantinov, F. V, Ob. Cit. págs. 56, 57.*

<sup>6</sup> *Evolución de la Legislación Nacional del Trabajo, Alfredo O.J. Ruprecht, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1951, págs. 6.*

### **1.1. Epoca Precolombina ( . . . hasta 1492 )**

En la Era Prehistórica, Edad Antigua, (3,000.000 aprox. a.C. – Siglo V d.C.), aparece el Homo Erectus, organizándose en *hordas*, nivel bajísimo de las fuerzas productivas, como inicio de la coexistencia humana, dependía en gran medida de una convivencia regulada por Costumbres dispersas, (*normas religiosas, morales, concibiendo el Derecho*), con valor normativo. La primera etapa histórica de la existencia del Homo Sapiens es el **Salvajismo o Estadio Inferior**, en la Comunidad Primitiva, (*Edad de Piedra o Paleolítico Medio, 2,500.000-10,000 aprox. a.C.*), en cuyos orígenes desarrolla el lenguaje articulado, perfeccionándose el trabajo; sus **instrumentos de trabajo** fueron *simples huesos, palos y piedras raspadas sin pulimentar*. Su **primera Organización Social**, fue en función de subsistencia dentro de una naturaleza desconocida para ellos, moldeándola a sus necesidades, originando las relaciones sociales, y una serie de factores psicológicos, culturales, y materiales que lo conminan a mantenerse permanentemente en convivencia para siempre. En esa transición, al desarrollar *la agricultura, el arado de hierro tirado por animales domésticos, el hacha y la pala de hierro, entre otros*, como consecuencia de su apareamiento en los procesos de producción, se volvieron sedentarios, consolidando sus dominios sobre la tierra, adquiriendo un contenido social, y nuevas y más complejas formas de relaciones sociales.

La primera **Organización del Trabajo**, dentro del régimen, fue la *organización simple*, con gran cantidad simultánea de Fuerza de Trabajo en la ejecución de faenas homogéneas de trabajo rudimentario. Este tipo primitivo de necesaria producción colectiva o cooperativa de bienes y servicios sin remuneración, resultaba de la debilidad y fragilidad del individuo aislado ante su entorno material, constituyendo una actividad

humana vital y común para todos. La primera *División Social del Trabajo* fue efecto y manifestación del desarrollo de las fuerzas productivas y su incremento, como *una división natural* entre los humanos, *por la diferencia de sexo*, agrupándose para ciertas actividades, y en algunos lugares tuvieron la jerarquía : *matriarcado* y *patriarcado*.

Después, en los *regímenes gentilicios* predominaban las costumbres religiosas, morales y jurídicas más armónicas, gobernando y regulando los más fuertes o más ancianos, y al consolidarse con otras gens en regiones, constituyeron los territorios supergentilicios, iniciándose el progreso de la colaboración humana en el proceso de trabajo, produciendo a su vez, el acenso al perfeccionamiento de los **Instrumentos de Trabajo**, el incremento de la producción (*bienes*) y productividad (*servicios*), avanzando las fuerzas productivas, determinante en la aparición de una nueva colectividad de trabajo, más sólida y permanente, perfeccionándose su Organización Social.

El trabajo se especializó y se diferenció cada vez, así como el de la agricultura y de la ganadería; en la *primera*, los métodos de cultivo y en la *segunda*, los métodos de crianza de los animales; surgió el trabajo artesanal en diversas formas, como *la herrería, talabartería, carpintería, cerámica, y similares*, como una especialización importante en esa vida social, paulatinamente más independiente y autónoma. Posteriormente, *con la separación entre la industria, el comercio y la agricultura*, se inició la **Segunda División Social del Trabajo**, ampliando la esfera del intercambio. Los pueblos comenzaron a producir más de lo necesario, su jornada de trabajo conllevaría un tiempo necesario para la producción de bienes para sí mismo y sus grupos familiares, y un tiempo excedente, para producir bienes excedentes, mayores de los necesarios para la

Comunidad y sus miembros, fenómenos innovadores en el desarrollo de sus fuerzas productivas.

Esta producción comunitaria quebrantó sus economías internas, introdujo relaciones económicas, como *la compraventa, las transacciones mercantiles y otras, determinantes en la producción y distribución de mercancías*; en los límites externos de la comunidad, aislados e independientes entre sí, deterioraron y anularon gradualmente las relaciones ya existentes, basándose en las guerras expansionistas, dominios geográficos, botines, sometiendo pueblos e imponiendo sus culturas (*Egipto, Roma, Mesopotamia, Hititas, Germanos*), surgiendo el denominado **Modo de Producción Esclavista**, o primera forma de explotación humana y la Estratificación Social (10,000 a.C.-siglo V d.C.).

Este proceso productivo económico se caracterizó por *la manipulación de los metales, la invención de la rueda, la metalurgia y la irrigación*; se conforma el Estado, necesario para la realización de los fines propios y colectivos de las organizaciones sociales, establecido por la cultura, economía y el Derecho, organizando, regulando y previendo la conducta humana por medio de normas imperativas (*futura norma constitucional*), y medidas (*leyes secundarias*) (<sup>7</sup>); erradicó la propiedad colectiva de los productos e implantó la producción individual y absoluta, preservando la propiedad privada identificada de la propiedad pública; involucrando nuevas relaciones de producción, en el que algunos llegarían a poseer bienes y a ser dueños de los **Medios de Producción** y del **Producto**, incluyendo la **Fuerza de Trabajo**: *unos libres*, esclavistas, *otros*, pequeños productores, y *muchos esclavos*, gestándose **la Primera**

---

<sup>7</sup> *García Maynez, Eduardo, Ob. Cit. Primera Parte, pags. 3-14.*

***División Histórica de la Sociedad : en Clases***, y nuevas formas de vida para algunos grupos sociales, contrapuestas o antagónicas.

El objetivo primordial y beneficio de esta explotación, fue la producción de bienes sin sacrificio propio y sin costo alguno (*los bienes y esclavos provenían de guerras o por castigos*), aumentando la producción social y el aprovechamiento del productor del trabajo excedente, los servicios estaban adheridos a los bienes que producían los esclavos. Las condiciones económicas y sociales, generadas y desarrolladas con el avance de las relaciones de producción y fuerzas productivas, provocaron que los desposeídos se liberaran, desintegrando esta Sociedad, procurando nuevas relaciones sociales, entre ellas el Derecho Codificado (*4000 años aprox. a.C., iniciándose la Historia*), y el Comercio Internacional, la delimitación política de países y regiones, reinos e imperios, proscribiendo el trabajo productivo a los hombres libres. (⁸)

Precisamente en este Modo de Producción, se encontraba la Civilización Nahoá, al momento histórico del “*Descubrimiento del Nuevo Mundo*”; estaba asentada en la región de Mesoamérica (*región de México, hasta parte de Nicaragua*), y entre las culturas Maya Quiché y Nahuatl (*Guatemala*), se expandía el Gran Señorío de Cuzcatlán, cuyos habitantes eran llamados pipiles (*aniñados por su idioma náhuatl*), con dominios al poniente (*oeste u occidente*) desde el río Paxa (*Ahuachapán*) hasta el río Lempa (*San Vicente*), y desde la costa del gran mar quieto (*Océano*

---

<sup>8</sup> *Konstantinov, F. V, Ob. Cit. Capítulo III, págs. 58-97.*



*Pacífico*) al norte hasta el río Lempa (*Chalatenango*).<sup>(9)</sup> La estructura de esta tribu o " *sociedad precolombina o pre - hispánica, (ahora El Salvador)*", estaba conformada por dos Ciudades Estado o Señoríos, con dominio regional, similares a otros que existían en el resto de la comarca, siendo Cuzcatlán e Izalco.<sup>(10)</sup>

Su **estructura social** era esclavista, culturalmente se encontraba en el Período Post-Clásico, y su estructura comprendían : *los Nobles, los Guerreros, Clase Media o plebeyos, y los esclavos.* <sup>(11)</sup> **La norma** se fundamentaba en la máxima expresión religiosa y moral de la justicia y bienestar social señalados en los severos Códigos Pipiles (*tiras de papel elaborados con cortezas de árboles*), de naturaleza consuetudinaria, enfocada a mantener un orden impecable e implacable entre las clases sociales, sus derechos y obligaciones, como el trabajo agrícola.<sup>(12)</sup>

## 1.2- **Epoca desde la Conquista hasta un Feudalismo Criollo (de 1492 a 1860)**

En la Edad Media (*siglos V – XV d.C.*), florece el **Modo de Producción Feudalista** (*siglos IX – XV d.C.*), fenómeno natural en el desarrollo socioeconómico de los pueblos, cuyas principales características económicas fueron idénticas a la anterior, la explotación de

---

<sup>9</sup> *Historia de El Salvador, Epoca Antigua y de la Conquista, Tomo I, Santiago Ignacio Barberena, 3º. Edición, Dirección de Publicaciones del Ministerio de Educación, El Salvador, 1977, Capítulo I, págs. 159-173.*

<sup>10</sup> *El Salvador (Monografía) Roque Dalton, Editorial Universitaria, Ciudad Universitaria, Universidad de El Salvador, El Salvador, 1979, págs. 17-24.*

<sup>11</sup> *Enciclopedia de El Salvador, Tomo I, Océano Grupo Editorial S.A., España, 2002, págs. 181-188.*

<sup>12</sup> *Barberena, Santiago Ignacio. Ob. Cit. Capítulo Sexto, págs. 222-228.*

los productores directos de los bienes y servicios, convertidos en siervos y subordinados al Señor Feudal; representa una etapa definida en la evolutiva Sociedad Humana sucediendo al Sistema Esclavista, en aquellas civilizaciones en donde se había constituido tal régimen de producción; en otros, el Sistema Feudal sustituyó al régimen de la Comunidad Primitiva (*caso Mesoamérica, que fue truncado su desarrollo al Esclavista*), demostrando que no todos los pueblos avanzan por la misma ruta histórica evolutiva para constituirse en Sociedad más evolucionada.<sup>(13)</sup>

Su Estructura Social se dividió en tres estamentos: *unos*, la nobleza, *otros*, el Clero, y *muchos*, los siervos de la gleba. Las *Relaciones de Producción* eran desproporcionadas, cuya base era la tenencia de la tierra, mientras el Señor Feudal era dueño, así como de **los Medios de Producción**, con derecho de heredad, (*serie de parcelas que trabajaban los campesinos o siervos*), tenía derecho de usufructo; les permitía desarrollar y mantener su economía particular en esas pequeñas parcelas; disponía en propiedad privada de los aperos, ganado, aves de corral, simientes, forraje, vivienda, y otros, el siervo solo poseía su **Fuerza de Trabajo** y algunos **Instrumentos de Trabajo**. Aparece como una prestación de servicios independiente de los Medios de Producción, no eran remunerados (*pero tampoco gratuitos*), cobrándose una parte de la producción, como contraprestación. Caso distinto era el de los artesanos de las ciudades, que eran dueños de los **Instrumentos de Trabajo**, de algunas reservas de materia prima, de casa y centros de trabajo.

---

<sup>13</sup> *Manual de Historia Económica de El Salvador*, David Alejandro Luna, Primera Edición, Editorial Universitaria, Ciudad Universitaria, Universidad de El Salvador, El Salvador, 1971, Capítulo VIII, págs. 71-73.

Durante su apogeo, la renta del suelo se presentó a través de tres aspectos fundamentales y consecutivos : **a) la prestación personal**; que el campesino desarrollaba con sus *Instrumentos de Trabajo* en la tierra del Señor Feudal, dedicándole algunos días de la semana, y los restantes los dedicaba al cultivo de su propia economía, así, se delimitaba el trabajo necesario y el trabajo excedente del campesino, en el tiempo y en el espacio. **b) la renta en especie**; en el que el campesino se obligó a suministrar al Señor Feudal una cantidad determinada de semillas, frutos, ganado, aves y otros artículos agrícolas, no así el trabajo necesario y el excedente; tenía más libertad para producir y trabajar; disponía de más espacio y obtenía más productos de los necesarios, los cuales en parte, eran entregados al Señor como tributo; y **c) la renta en dinero**, en forma de tributo monetario (*actualmente arrendamiento agrícola*), consistió en que los productores directos pagaban el precio correspondiente de la tierra, satisfaciendo sus necesidades y convirtiendo en mercancías algunos de sus productos excedentes, para obtener dinero y pagar así al Señor Feudal, y éstos a su vez, acumulaban riquezas, adquirían productos o artículos de lujo en las ciudades, las que crecieron paralelamente al trabajo artesanal.

A través de la Revolución Intelectual durante el Renacimiento, del desarrollo de las fuerzas productivas, la Sociedad Feudal generó su desintegración, cuya decadencia se manifestó en nuevas relaciones económicas y nuevas formas de organizar el trabajo, tales como : las relaciones mercantiles monetarias, la producción mercantil, la venta en dinero (*como único medio de cambio y de riqueza*), los gremios, los talleres, la cooperación simple y otras, que resultó en la única forma originaria de acumulación de capital, los burgueses (*antes feudales*) se convierten en capitalistas.

Al entrar el Comercio en un proceso de esplendor (*siglos IX y X d.C.*), tanto en los países de Oriente como en Europa; con la influencia de nuevas concepciones jurídicas, la expansión del Comercio Internacional, la aparición de los traficantes y su incursión en el Mediterráneo Oriental, fue en gran parte, por la migración humana durante las Cruzadas, conformadas por los Estados Feudales de Europa y de la Iglesia Católica contra la invasión islámica, (*siglos XI y XIII d.C.*).

Por otra parte, se fundaron asociaciones de trabajadores organizados similares a los sindicatos actuales, existiendo importantes asociaciones que desarrollaban algunos fines de carácter laboral, asociaciones que se llamaron “Corporaciones”, de origen antiguo, persiguiendo ciertas prestaciones sociales, como asegurar funerales dignos a sus asociados, otras eran llamadas de “Compañeros”, con más afinidades con los sindicatos de la época actual, estaban formados exclusivamente por “Operarios” denotando entre ellos un principio de conciencia de clase. Sus fines eran : **a) políticos**, resultaron de la estructura económica de la época y corresponden al desarrollo de las ciudades, se desarrollaron rápidamente, en el siglo XIII, ya existían en todos los Estados de Europa, alcanzando su mayor apogeo en los siglos XV y XVI, adquiriendo fuerza política y ejercido considerable influencia en el progreso y las culturas de las ciudades. Estaban formadas por individuos del mismo oficio, profesión o especialidad, internamente establecían un orden jerárquico interno compuesto de tres grupos de personas: “maestros”, “compañeros”, llamados también oficiales y “aprendices”. **b) económicos**, la organización limitaba la producción y controlaba la venta de sus artículos, limitando la producción a lo estrictamente necesario para el consumo y tratando de eliminar la superproducción, controlando la venta de los artículos uniformes,

prestigiaba los productos y mantenían sus precios, estableciéndose un verdadero monopolio corporativo sobre determinados productos. y **c) sociales**, si bien su organización en categorías, en principio fueron relativamente beneficiosas para los “operarios” y “aprendices”, los obstáculos y las contribuciones para llegar a ser “maestro” provocaron diversidad de intereses. En efecto, los “maestros”, con el advenimiento de la máquina, el desarrollo del comercio, la ampliación de los mercados, la apertura de nuevas vías de comunicación, el Descubrimiento de América y el establecimiento de la gran industria, trataron sobre todo, de imprimir a las Corporaciones una dirección encaminada a satisfacer sus intereses lucrativos particulares, olvidando las reglamentaciones del trabajo, resultando bajos salarios, pésimas condiciones de trabajo y mala calidad de los productos.

Las doctrinas económicas en boga (*liberalismo*), propugnaban por la abolición del sistema intervencionista estatal que limitaba y oprimía a la industria y sostuvieron las ventajas de un régimen de libertad de trabajo, en que la libre concurrencia atraería a la producción mejores elementos, despertaría aptitudes y ocasionaría la multiplicación de las empresas, que pudieran satisfacer la demanda. El Estado liberal careció de la flexibilidad necesaria para afrontar a los nuevos problemas sociales y sobrevino la consiguiente unión de la clase obrera. En la época anterior a la Revolución Francesa (*siglo XVIII*), la producción tenía lugar en los pequeños talleres, encuadrados dentro de los gremios, organismos profesionales de protección, reglamentación y defensa de todos los que pertenecían a los mismos. Tanto el ínfimo aprendiz como el maestro, encontraban en ella el sistema que velara por sus intereses comunes y les otorgara protección. Tales ideas prepararon un ambiente en contra de dicho régimen corporativo, en 1776, en Francia, Turgot, discípulo

Fisiócrata y Ministro del rey Luis XVI, decretó su abolición; el cual, por precisiones políticas, fue revocado y las corporaciones restablecidas. En 1789, los estados generales aprobaron un proyecto de reforma de las corporaciones de oficios y dos años después, se votó por su abolición y en 1791 la Ley Le Chapelier, la materializó, proclamando el Principio de la Libertad de Trabajo, por considerar éste como el primero, el más sagrado e imprescindible de los derechos del hombre, consolidándose el sistema de la economía liberal, en reconocimiento absoluto a cada individuo de poderse consagrar a cualquier oficio, es decir, que en nombre de la libertad y la igualdad natural de las personas, permitió a los ciudadanos de misma clase o profesión, el reunirse o asociarse para defender sus intereses comunes, declarando contrarios a esta, todos los convenios encaminados a no prestar el trabajo o los servicios más que a un precio justo. <sup>(14)</sup>

Durante esa época, en 1492, la Corona Española se encontraba en crisis político-económica por el destierro de los moros de Granada, cuando designó a Cristóbal Colón, experto navegante, para una hazaña marítima hacia las Indias Orientales (*India, China, Japón*), por el poniente (*oeste u occidente*) sobre el Mar Océano (*Océano Atlántico*), nombrándolo Almirante y Gobernador de todas las tierras que descubriera en su trayecto, concediéndole la décima parte de esas tierras, por medio de la **Capitulación**, zarpando el 3 de agosto de ese año, del Puerto de Palos, Provincia de Huelva, con una tripulación de humildes ibéricos, originarios de varias regiones y culturas, hacia su mítico destino, derivándose una

---

<sup>14</sup> *Konstantinov, F. V, Ob. Cit. Capítulo III, págs. 58-97.*

serie de sucesos históricos, entre ellos, el descubrimiento, conquista y colonización del Señorío de Cuzcatlán.<sup>(15)</sup>

Después del "*Descubrimiento del Nuevo Mundo*", o Indias Occidentales, se inició la épica incursión de los peninsulares en las tierras nahoas; con su conquista, la transmisión de enfermedades, transculturización, la implementación de diversas manifestaciones de esclavitud o de erradicación sistemática de los pueblos originarios o pre-hispánicos, los sometieron a una forma de vida trágico, hasta su exterminio. Tales hechos fueron más allá de la Orden Real de Castilla, despojando las tierras a sus pobladores por la fuerza, como principal botín que obtuvieron en nombre de los Reyes Católicos y éstos a su vez, se las repartieron a los mismos aventureros, por medio de **Mercedes Reales**, desproporcionalmente y hasta sin méritos, dándoles más tierras a los caballeros que a los artesanos y jornaleros que contribuyeron a dicha gesta, así como sucedió con las **Cartas de Población**.

Durante la **Conquista** se destruyeron grandes instituciones culturales naturales originarias: la organización militar indígena y la organización teocrática religiosa. En 1522, la región pipil fue abordada por primera vez, desde el este (*u oriente*), por el Capitán Pedro Arias Dávila y su flota marítima, quien descubrió un extenso golfo al que llamó Fonseca <sup>(16)</sup>; y en 1524, desde el poniente, después de la Conquista del territorio maya quiché, los hermanos Don Pedro y Don Diego de Alvarado, y su tropa de caballería, ingresaron en el territorio cuscatleco, cuyos resultados son conocidos; después de lo que se denominaría Capitanía General de

---

<sup>15</sup> Barberena, Santiago Ignacio. *Ob. Cit. Capítulo Séptimo, págs. 298-308.*

<sup>16</sup> Dalton, Roque, *Ob. Cit. Capítulo II, págs. 27-33.*

Guatemala, bajo el mando del Capitán Diego de Alvarado, se fundó la Villa de San Salvador en el Paraje de La Bermuda, Valle de Suchitoto; hasta en 1528, su primer Alcalde Diego de Holguín, organizó su Ayuntamiento, y por motivos de seguridad, en 1542 se trasladó y asentó hacia el Valle de las Hamacas, actual San Salvador, y obtuvo su reconocimiento del Rey Carlos V de Austria, el 27 de septiembre de 1543.<sup>(17)</sup> El 8 de mayo de 1530, el Capitán Luis Moscoso fundó la ciudad de San Miguel de la Frontera, como extremo estratégico del dominio de la Capitanía.<sup>(18)</sup>

De 1535 a 1811 se desarrolló la **Colonia** en la Villa de San Salvador, cuyos motivos fueron, entre otros, el deseo de aventura de los españoles, el anhelo de riqueza, poder y honores, cumplir con el sistema político, social y administrativo similar al de la Madre Patria, así como la difusión de la Iglesia Católica, amparados en la **Legislación de los Despojos de Tierras**, que impondría una serie de instituciones a su favor. **Los Instrumentos de Trabajo** aportados por los europeos en los procesos económicos, fueron *el azadón, pala, arado de hierro, sistema de riego, abonos de origen orgánico, caballos, asnos, bueyes, torno de alfarero, telar mecánico y colorantes, mazos, martillo de hierro, entre otros, y cultivos, como el azúcar, el trigo, y promovieron actividades como la tejedora de seda y la ganadería, así como la explotación de yacimientos de oro y plata, y el comercio de esclavos.*

Entre las instituciones político-jurídicas españolas que funcionaron a conveniencia dentro de la Colonia, estaban : las **Intendencias, Alcaldías**

---

<sup>17</sup> Barberena, Santiago Ignacio. *Ob. Cit. Capítulo Octavo, págs. 309-316.*

<sup>18</sup> *Historia de El Salvador, Tomos I y II, Ministerio de Educación, República de El Salvador, 1994, Capítulo Cinco, págs. 84,85.*



**Mayores, Ayuntamientos, Corregimientos, Cabildos de Indios.**<sup>(19)</sup> Los primeros Funcionarios Públicos destacados en la Colonia, fueron los **Adelantados, Oidores, Capitanes Generales y Gobernadores de Provincia, Corregidor, Gobernadores menores.** Por otra parte, dentro de la **estructura social** de dicha Colonia, altamente dividida entre dos mundos culturalmente distintos y estratificada racial y socialmente, se encontraban los siguientes grupos étnicos : *Españoles o Peninsulares, Criollos, Mestizos o ladinos, Zambos, Negros o mulatos, Coyotes, Indios o indígenas.*<sup>(20)</sup>

Durante la **Colonización o Transculturización**, los españoles se adueñaron de las mejores tierras, impusieron la propiedad privada desde su conveniencia, eliminaron la propiedad comunitaria, base económica de la sociedad pipil, destruyeron la estructura indígena de la tenencia de la tierra, a través de mecanismos legales dictados por el Rey de España, tales como *las Mercedes Reales, la Mita, la Encomienda, la Hacienda y el Repartimiento*, como base económica fundamental para el Reino,<sup>(21)</sup> productoras agrícolas, que subsistieron antes, durante y después de consolidada la Independencia. Los indígenas aportaban a los procesos productivos su Fuerza de Trabajo forzada, y en el mejor de los casos, percibían una mísera retribución.

---

<sup>19</sup> *América Latina, La Dominación Colonial, Selección de Lecturas, Editorial Universitaria, Ciudad Universitaria, Universidad de El Salvador, El Salvador, 1978, págs. 100-105.*

<sup>20</sup> *La Patria del Criollo, Ensayo de interpretación de la Realidad Colonial Guatemalteca, Severo Martínez Peláez, Cuarta Edición, Editorial Universitaria Centroamericana, Costa Rica, 1976, Capítulo Sexto, págs. 257-440.*

<sup>21</sup> *Luna, David Alejandro, Ob. Cit., Capítulo XI, págs. 90.*

Esas Instituciones consistían en la apropiación sistemática de la tenencia de la tierra, sobre las comunitarias y ejidales, y que después constituirían una poderosa influencia política en las Américas, tanto en el Virreinato de Nueva España (*Sur de México a Costa Rica*) como en el de Nueva Granada (*de Panamá a América del Sur*), requiriendo de Fuerza de Trabajo que trabajaran y murieran en los cultivos, o esclavos indígenas o africanos, beneficiando a dicho sistema, con máxima producción con casi nulos costos y gastos, como la importación de esclavos, salarios de los capataces, gastos administrativos (*diezmos a la Iglesia Católica, tributos a las autoridades españolas, garita o impuesto comercial a la entrada de las poblaciones*), municiones y medicina, en los sometimientos armados, cuando los indígenas se resistían a ceder las tierras, cultivos o sus trabajadores; así, los funcionarios hacendados (*peninsulares o criollos*) se convirtieron en patronos y los capataces (*mestizos*), en empleados de confianza (*antecesor del actual trabajador público*), peones y mozos. Surge la *industria textil, los oficios de carpintería, herrería, albañilería, alfarería, manufacturas diversas, la explotación minera, agrícola y ganadera, y otros procesos productivos*, sin mayor distinción de la hacendaria. Otra influencia política en esta época, fue la Ideologización o Transculturización que practicó la Iglesia Católica sobre las masas rurales y urbanas de desposeídos, resignándolas a aceptar los designios divinos que, según su conveniente interpretación del Derecho Canónico, tenían.<sup>(22)</sup>

Después de la crisis de *La Encomienda*, surgió *La Hacienda*, en la zona central y oriental del país y tributaban al Rey, cuyos cultivos, (*añil, maíz, tabaco y pastizales para la crianza de ganado*), provocó ambición de

---

<sup>22</sup> Dalton, Roque, *Ob. Cit.*, Capítulo Dos, págs. 34-44.

tierras, y la lucha por éstas profundizaron las contradicciones entre los usurpadores latifundistas y los originarios conquistados. Los nuevos propietarios se dedicaron intensamente a dicha actividad agrícola y en exclusiva al cultivo de añil, entonces de gran demanda en el mercado europeo, sustituyendo al cacao, requirieron de tierras apropiadas para su cultivo y el fomento de Fuerza de Trabajo barata. Las tierras dedicadas a dicho cultivo, estaban situadas en lugares con escasa población indígena, calculándose que a inicios del siglo XVIII, habían unas 20,000 personas dedicadas a las labores de la agricultura, hasta su aniquilación, por lo que desde España se dictaron Ordenes para proteger a sus trabajadores agrícolas, entre ellas, concediéndoles parte de sus tierras realengas a su favor, llamándolas *Tierras Ejidales*.<sup>(23)</sup>

Otra forma institucional de explotación indígena, era *El Repartimiento*, sin responsabilidades para los poderosos, obligando a los indios, a realizar una serie de trabajos gratuitos o muy mal remunerados.<sup>(24)</sup> Asimismo, los indígenas producían lo primordial de cuanto consumía y exportaba la Sociedad Colonial o Pseudo Feudal, trabajando en las *Tierras Comunales* de los pueblos, y tributando en los Ayuntamientos; además, se dedicaban a *ciertas artesanías rurales asociadas a una agricultura variada, a la ganadería lanar y al aprovechamiento forestal; producían tejidos de lana y algodón, esteras, cuerdas, redes, sombreros de palma, carpintería tosca, gran cantidad de cerámica corriente y de mediana calidad, etc.* Parte de los frutos de esas tierras, eran consumidos por sus productores, y otros, vendidos a los mercados de las ciudades y de los pueblos. Los productos artesanales

---

<sup>23</sup> Luna, David Alejandro, *Ob. Cit. Capítulo XI, págs. 90-93.*

<sup>24</sup> Martínez Peláez Severo, *Ob. Cit. , Capítulo Séptimo, págs. 460-518.*

eran casi íntegramente destinados a la venta en estos mercados, en forma directa o a través de revendedores, con lo que, los pueblos proveían al resto de la Sociedad.<sup>(25)</sup> Aparte del cultivo en las tierras comunales y de las artesanías menores, los indígenas podían vender su **Fuerza de Trabajo** libremente, siempre que hubieran cumplido con los trabajos obligatorios - *especialmente el de Repartimiento* - y regresaran regularmente al pueblo para no desligarse de él, convirtiéndose en realeros.

El **Derecho Aplicado** en el Nuevo Mundo era el correspondiente al del Reino de Castilla (*costumbres, derecho romano, derecho canónico, decisiones judiciales*). El Derecho Consuetudinario indígena fue respetado en principio, salvo en los puntos esenciales contrarios a los propósitos de la Conquista, llamándosele **Derecho Indiano**; en caso de no existir disposición legal aplicable al caso controvertido, se invocaba como supletorio al Derecho de Castilla, y en última instancia el Derecho Romano.<sup>(26)</sup>

Durante la Conquista y la Colonia, el Reino de Castilla fundó la *Casa de Contratación de Sevilla*, el *Consejo de Indias*, la *Capitanía General de Guatemala*, <sup>(27)</sup> que conspiraría contra la Corona, con el *Contrato Prebendiano*.<sup>(28)</sup> Durante esos tiempos, la crisis española ocasionada por

<sup>25</sup> *Ministerio de Educación, República de El Salvador, Ob. Cit., Capítulo Ocho, págs. 120-133.*

<sup>26</sup> *Luna, David Alejandro, Ob. Cit. Capítulo XII, págs. 96-101.*

<sup>27</sup> *Historia de la América Central Tomo II, Salomé Jil ( José Milla ), Colección Juan Chapín, Quinta Edición, Tipografía Nacional de Guatemala, Guatemala, 1976, Capítulo I, págs. 13-36.*

<sup>28</sup> *El Repliegue Político de la "Oligarquía Cafetalera", Miguel Regalado Dueñas y José Salvador Guandique, Tipografía Santa Anita, San Salvador, El Salvador, 1975, Capítulo I, págs. 19-24.*

su mala administración ante tanta riqueza colonial, mantenía condicionado el desarrollo económico de la región, sometiéndola al pago de altas tasas de tributos, tanto a ésta como a la Iglesia Católica, a la venta con los precios que la clientela europea establecía y requería, de productos agrícolas, mineros y manufacturados, aprovechando la dependencia integral que prevalecía, comprometiéndola a enviarlos en cierto plazo a cualquier costa, arrasando radicalmente con extensiones de cultivos, destruyendo mercados ya establecidos.<sup>(29)</sup>

Muchas leyes se dictaron, entre las cuales, las **Leyes de Indias** (1524), reflejaban las dispersas y confusas leyes vigentes en España, (*mezcla de costumbres regionales, criterios establecidos en decisiones judiciales y elementos del Derecho Positivo y Derecho Canónico*), eran más empíricas o ideales que eficaces; la distancia, los intereses creados, ignorancia de los sujetos involucrados y muchos otros factores, influyeron para que fueran no positivas o inaplicables en las tierras colonizadas. Esta legislación careció de un carácter tuitivo o protector para el trabajador, cumpliendo con una evidente acción social; reglamentó el trabajo de los indígenas en atención a la constitución física de los europeos, es decir, que era humana pero sin previsión. En 1543, el Rey Carlos V de Austria, creó un Tribunal de Justicia llamado Audiencia de los Confines.<sup>(30)</sup>

Desde su origen, consideró que los trabajadores tienen un estatuto jurídico aunque no autónomo, pero sí especial. **La Legislación de Indias**

---

<sup>29</sup> *Interpretación del Desarrollo Social Centroamericano*, Edelberto Torres Rivas, 3ª Edición, Editorial Universitaria Centroamericana, Costa Rica, 1973, págs..

<sup>30</sup> *Comercio Terrestre de y entre las Provincias de Centroamérica*, Manuel Rubio Sánchez, Editorial del Ejército, Guatemala, 1973, Parte Segunda, págs. 74-78.

***abarcó muchos aspectos del trabajo, establecía jornadas estratificadas en cantidad de horas trabajo, según su clase, así como una incipiente previsión social que obligaba al patrono a pagar medio salario al trabajador por enfermedad o accidente de trabajo, y a la tutela de la salud pública, entre otros.*** Con todo, esta Legislación Indiana estaba sumamente avanzada en la época histórica en que se redactó, ya que la mayoría de los Principios Doctrinarios y Jurídicos ahí consagrados, han sido, hasta hace poco tiempo, incorporados en la legislación de los Estados Modernos (*siglo XIX*). En ella se encuentran rasgos bien identificados de las raíces de lo que posteriormente se denominarían Contratos Colectivos, de los Comités Mixtos y de los Seguros Sociales.<sup>(31)</sup>

La convivencia social en aquellas condiciones político-económicas eran difíciles, así como la expansión y revolución cultural, entre ellas, el Derecho e influencias ideológicas, políticas y económicas externas (*Revolución Francesa y las primeras Constituciones-la de las Cortes de Cádiz, en 1812-, abolición de la Santa Inquisición, la implementación de los Estados Liberales, las corrientes económicas Industriales, las ideas marxistas, las luchas laborales, las rígidas y desesperadas exigencias del Rey Borbón, nuevo monarca de España-Imperio en decadencia-, las luchas independencistas de varios países latinoamericanos, y otras*), en cierto modo, motivaron ilusa y afligidamente a los criollos salvadoreños, a buscar la liberación política regional de los españoles, y de criollos

---

<sup>31</sup> Ruprecht, Alfredo O.J., *Ob. Cit., Capítulo II, págs. 19-20.*

mexicanos o guatemaltecos, cuya lucha se profundizó, dividiéndose en dos grupos políticos identificados como *liberales* y *conservadores*.<sup>(32)</sup>

Después de las sucesivas Independencias del Virreinato de México y de la Capitanía General de la Corona Borbona, en la misma fecha (15-09-1821), y particularmente, la de El Salvador, sus libertadores, intelectuales de la clase criolla liberal, apoyada por mestizos, representando grupos sociales conflictivos, diferenciados y estratificados, sin visión de desarrollo integral de sus pueblos ni de las consecuencias de la victoria de la rebelión en su destino, y para no depender de la referida Capitanía, además de los minuciosos controles y continuar pagando altos tributos, solamente abogaron por el cambio inmediato de dominio político a su conveniencia económica, por su inminente reconocimiento de la realidad política que los mantuvieron subyugados a la Nueva España, y efímeramente a México. El 12 de junio de 1823 se proclamó la primera Constitución de El Salvador; el 1 de julio, las Provincias Unidas de Centro América, se declaran independientes de España, México y cualquier otra nación; el 24 de julio del mismo año, respaldada por mestizos salvadoreños liberales, exportadores de añil, se instaló en Guatemala la Asamblea Nacional Constituyente que creó la República Federal de Centro América y le dio su Constitución el 22 de noviembre de 1824, como una de las primeras estructuras jurídico-políticas bolivarianas, pretendiendo unificar las economías aisladas, consolidar un sistema feudal criollo y defender sus intereses locales contra la Corona, resultó incapaz de estructurar la vida institucional de la República, en sus aspectos

---

<sup>32</sup> Barberena, Santiago Ignacio, *Ob. Cit. Tomo II, Capítulo III, págs. 45-55.*

políticos, económicos, sociales y jurídicos.<sup>(33)</sup> Asimismo, habían conflictos de intereses con los criollos guatemaltecos conservadores, elite señorial con resabios coloniales, que pretendía reinstalar el tipo de vida pre-independencista, para beneficiar a sus respectivas economías, provocando una guerra civil, que produjo la disgregación fáctica de la República.<sup>(34)</sup>

Durante esa época, la economía regional garantizaba y preservaba las "dinastías" de gobernantes y latifundistas; era necesario el servilismo político con la industria extranjera y la explotación de los trabajadores locales, aún cuando el 31-12-1823, por decreto, se abolió la esclavitud,<sup>(35)</sup> delimitándose únicamente el respeto formal por la vida y la libertad de los seres humanos, que quedaba en manos de la ley, no así la regulación del *modus vivendi* y del *ánimus* de los mismos y su protección.<sup>(36)</sup>

Por otra parte, desde su origen, el sistema dominante no consideró los avances industriales mundiales, al ser incapaces de aceptar el reto histórico para desarrollar la región, que implicaba conocimientos tecnológicos, implementación de nuevos productos y mercados, así como de recursos humanos idóneos, aún cuando tenían el capital para invertir, impidió que los productos agrícolas locales y regionales se industrializaran pudieran estar en cantidad y calidad en el momento estratégico justo en el

---

<sup>33</sup> *Historia de El Salvador, Anotaciones Cronológicas, Tomo I, 1810-1842, Francisco J. Monterey, Segunda Edición, Editorial Universitaria, Ciudad Universitaria, Universidad de El Salvador, El Salvador. 1977, págs. 130.*

<sup>34</sup> *Breves Apuntes sobre la Independencia, Arturo Valdés Oliva, Editorial José de Pineda Ibarra, Ministerio de Educación, Guatemala, 1969, págs. 207-209.*

<sup>35</sup> *Monterey, Francisco J. Monterey, Ob. Cit., págs. 117.*

<sup>36</sup> *Luna, David Alejandro, Ob. Cit. Págs. 212-215.*



mercado regional y mundial, necesitando mayor cantidad de tierras para cultivar diversos productos, en las cantidades requeridas mientras el liberal hondureño general Francisco Morazán, Presidente de la República Federal, combatía contra los gobiernos conservadores.

Durante la crítica inestabilidad institucional del gobierno liberal federal, entre 1840 y 1880, bajo las presidencias conservadoras de Roberto Dueñas y del General Andrés Ignacio Menéndez, respectivamente, confiscaron las tierras ejidales y las tierras comunales, para entregarlas a los hacendados, bajo pretextos de la prolongada guerra entre los liberales y los Federados, y como una indemnización por los daños percibidos durante la mencionada guerra. En ambos momentos, se aprovecharon de la necesidad e ignorancia de los trabajadores agrícolas, la mayoría indígenas, explotándolos, sometiéndolos a una precaria situación laboral, generando miseria y tensiones sociales, poca y lenta producción agrícola, vandalismo, marginación social y económica, desbordándose aisladamente en levantamientos civiles contra tales maltratos sociales, como el de 1833, durante la presidencia del conservador hondureño Mariano Prado, en Santiago Nonhualco, Departamento de La Paz, centro básico de cultivo y elaboración del añil, entonces de gran prestigio económico, dirigido por un indígena llamado Anastasio Aquino, contra la movilización de su gente hacia dicho centro y el trabajo forzoso de haciendas y fincas de los ladinos, que fueron arrasados por las autoridades; o el de 1932 en Izalco. <sup>(37)</sup>

En esa época, el sistema feudalista criollo salvadoreño, protegido por los gobiernos partidistas, no cambió en su esencia, mientras en 1860, el

---

<sup>37</sup> Dalton, Roque, *Ob. Cit.* págs. 34-44.

Presidente liberal salvadoreño General Gerardo Barrios, fomentaba en el occidente del país el cultivo del café, entre otros, se mejoraron las exportaciones, dejando de lado a aquellos criollos añileros liberales o conservadores del centro y oriente del país en quiebra, apareciendo nuevos potentados, y con ello, nuevos personeros a su servicio, iniciándose la ***Epoca Contemporánea de El Salvador***.

Así, los **Medios de Producción** se diversificaron, *muchos agrícolas*, con el cultivo de algodón, hilos, industriales, sean fábricas de telas, de ropa, de artículos, minería, transporte ferroviario y marítimo, y *otros, en el comercio*, impusieron el monopolio de exportaciones e importaciones, vendiendo productos agrícolas, textiles, joyería, madereros, y *pocos financieros*, como créditos para inversión minera; así, se mantuvo una serie de altibajos económicos, proteccionismo estatal a los patrimonios de los incipientes capitalistas criollos, apareciendo y desapareciendo patrimonios particulares, malestares sociales, a excepción de la clase trabajadora, cuya suerte ha sido la misma, prestando su Fuerza de Trabajo a cambio de explotación, desprotección y marginación.

### **1.3- De una Industria Monoexportadora a un Capitalismo Anárquico o Epoca Contemporánea (de 1860 a la actualidad)**

A inicios de la Edad Moderna (*Siglos XV - XVIII d.C.*), decae el Modo de Producción Feudal, con la acumulación de capital e implementación de la circulación del dinero. Después del Renacimiento (*Siglos XIV - XVII d.C.*), época de esplendor intelectual, los economistas clásicos concebían los fundamentos del Capitalismo, en cuya esencia descansa la premisa de la riqueza sobre la humanidad, inició su avanzada dedicando los **Medios**

**de Producción** al trabajo, de una manera objetiva e impersonal, con la explotación de la Fuerza de Trabajo remunerada; la producción capitalista se desarrolla por quienes la hace trabajar y producir: *los obreros*; constituyendo grupos humanos sin **Medios de Producción** : tierra, materia prima, oferentes en el mercado de lo único que les pertenece : su **Fuerza de Trabajo**. Por ser una clase desposeída, carente de propiedades, conocimientos y cuyo surgimiento constituyó una condición necesaria para el desarrollo del Capitalismo, que requería de dos situaciones : **a)** acumulación de riquezas en pocas manos, y **b)** existencia de personas sin riquezas, libres y necesitados de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Las relaciones sociales de producción entre capitalistas y obreros, serían fundamentales para el sistema, entrarían en pugna y se agudizarían conforme la producción se desarrollara y se mecanizara como elemento básico de la acumulación de riqueza, constituyendo la contradicción fundamental del **Modo de Producción Capitalista**, o especialización de la explotación humana (*Edad Contemporánea, desde siglo XVIII*).

A finales de la Edad Media, las Corporaciones Gremiales reglamentaban el Proceso de Producción, la duración de la jornada, salarios, el número de oficiales y aprendices, la calidad de materia prima y de los productos, los precios de venta y a veces compraban y distribuían la materia prima. También se constituían en Sociedades de Ayuda Mutua, agrupaciones religiosas y políticas. El auge en la **División Social del Trabajo**, permitió el progreso y fortalecimiento de la Producción Industrial y de la Comercial; separando la producción (*industria*) de la circulación de mercancías (*comercio*) entre las ciudades, así como la aparición del comerciante, contribuyendo al ascenso económico de las ciudades, surgiendo las Corporaciones Comerciales o de Comerciantes, para

proteger sus intereses frente a los Señores Feudales; combatir la competencia y reglamentar las pesas y medidas.

En sus orígenes, el nuevo orden económico, se constituyó por talleres cooperativos simples del trabajo manufacturado y asalariado (*siglos XVI y XVII d.C.*); para su consolidación, se necesitó previamente, de la existencia de hombres libres con necesidades materiales, carentes de Medios de Producción y ofreciendo su Fuerza de Trabajo (*campesinos arruinados y desposeídos*), y otros dispuestos a comprárselos para su beneficio, (*empresarios capitalistas, dueños de los Medios de Producción, y de los mercados comerciales*), acumulando riquezas, formando sus empresas, (*mercaderes y usureros*) o de la proveniente del saqueo colonial (*conquistas*), el comercio colonial (*trata de esclavos*), altos beneficios (*altos rendimientos, bajo salarios, demanda de Fuerza de Trabajo, míseras condiciones*) influencias políticas, guerras comerciales, evasión de impuestos y otros mecanismos.

Durante el Desarrollo de Producción Simple y la Economía Capitalista, sus productos se destinaban para la venta e intercambio, bajo condiciones espontáneos y anárquicos de la producción, sin establecer sus límites y control. El Capitalismo es producto y forma suprema en el Desarrollo de la Producción Mercantil. Los **Medios de Producción**, los **Frutos del Trabajo** y la **Fuerza de Trabajo**, se convirtieron en mercancías y entraron al mercado para ser vendidas y compradas.

Las condiciones materiales de trabajo de los obreros manufactureros eran paupérrimas, sometidos a una terrible explotación : largas jornadas de trabajo, tareas excesivas, míseros salarios, lugares insalubres y peligrosos, entre otros. Se crearon las nuevas condiciones de dominación

del Capital sobre el Trabajo, las cuales eran deprimentes anímica y materialmente, convirtiendo a este proceso de producción (*la manufactura*) en ineficiente, permitiendo el origen del Capital Industrial, que invierte más en los **Medios de Producción** para mejorar y ampliar la técnica de producción de mercancías, para obtener más beneficios económicos, caracterizándose por la utilización de maquinarias dentro del Proceso de Producción, volviéndose más complejo, por el tipo de maquinaria y las subdivisiones en el trabajo; las fases de producción se simplificaron y se volvieron rutinarias, beneficiando espectacularmente a la economía mercantilista, y aislando a los sujetos laborales.

Tal cambio de la manufactura, o la transición de ésta hacia la industria mecanizada marcó un suceso trascendental o cualitativo : *la revolución técnica y social*, eliminando la habilidad artesanal, estableciendo nuevas relaciones sociales de producción. La implementación de la máquina (*sea mecánica o motorizada*) sustituyó para siempre, la actuación directa del hombre sobre la naturaleza, transformando así el carácter del trabajo humano a un simple componente del Proceso de Producción. La máquina fue el poderoso **Medio de Trabajo** de su intensidad y su productividad, así como la producción de excedentes y ganancias de los capitalistas. El capital predominante ya no fue, ni comercial ni manufacturero, sino industrial. El desarrollo de los medios de transporte y de las comunicaciones, la sistemática explotación colonial, fueron también estimulantes de una industrialización y mecanización casi total. La industrialización capitalista se inició con el desarrollo de la industria ligera (*productora de bienes de consumo*), y después, de la industria pesada (*la producción de medios de producción*), devino en su base principal. La Industria Mercantilista, mecanizada por definición, es movida a base, fundamentalmente, del esfuerzo y sacrificio

de trabajadores asalariados. El Capitalismo crea en sí mismo, esencialmente el Capitalismo Industrial, una aguda competencia entre los capitalistas; compiten políticamente por adquirir mejores mercados y clientes; económicamente por obtener Objetos y Fuerza de Trabajo a bajo costo; aprovechar los Medios de Trabajo; compiten en precios, calidad y maniobras, pero jurídicamente, ninguno por mejorar las condiciones de los trabajadores.<sup>(38)</sup>

En la Colonia Centroamericana, existió una rivalidad política entre los administradores del Rey y los propietarios de los **Medios de Producción** Colonial (*que a su vez, las tenían con sus trabajadores, por el control impuesto por aquellos*), esencialmente económicos y tributarios. Sus funcionarios fueron desafiados por los americanizados o asilados, razón por la cual, éstos implementaron diversas acciones para someterlos. A la Independencia, los gobiernos criollos liberales aprovecharon la coyuntura para limpiar la Administración Pública de sus detractores, incorporando a aquellos de su conf

ianza, quienes se volvieron serviles, dándoles mejores prestaciones bajo decretos y normativas especiales. En cambio, a los criollos que no participaron en la Independencia, liberales o conservadores, les dejaron un ambiente social convulsionado, luchando políticamente para formar parte de los gobiernos sucesivos (*sistema feudalista en un desarrollo capitalista liberal*), con grandes ambiciones y mínima capacidad, conducta o modus operandi, que constituyó el originario y dividido estamento del Sector Privado Salvadoreño (*progresistas o liberales, y anárquicos nacionalistas*).<sup>(39)</sup>

---

<sup>38</sup> Konstantinov, F.V., *Ob. Cit. Capítulo III.*

<sup>39</sup> *Universidad de El Salvador, Selección de Lecturas, Ob. Cit.*

Siendo El Salvador, un país monoprodutivo y monoexportador, a partir de la década de 1860, la Industria del Café se convirtió en el principal producto salvadoreño de exportación y el que más ganancias proporcionó a los productores, beneficiadores y comerciantes. ***Esta expansión cafetalera con su particular División Social del Trabajo, acentuó las diferencias entre las clases sociales:*** mientras *unos pocos* acumulaban las tierras y los recursos, *otros* se quedaban sólo con salarios bajos insuficientes para subsistir, con una pequeña parcela de terreno y con su **Fuerza de Trabajo**, provocando una época de profundos cambios y conflictos sociales. De esta época data la llamada “oligarquía cafetalera”, integrada principalmente por aquellos que contaban ya con cierto capital (*recuérdese la confiscación de las tierras ejidales y comunales por decreto*), para dedicarse al negocio del café: hacendados o comerciantes de añil, inmigrantes europeos y campesinos enriquecidos, vieron en el café o “grano de oro” una vía segura de invertir sus capitales y acrecentarlos. Un camino alternativo para producir fortunas, fue el financiamiento de las actividades económicas, al prestar dinero con intereses a los medianos y pequeños productores, provocando sus ruinas y adquiriendo sus propiedades en pago.

Tal bonanza dependía de aquellos que realizaban el trabajo duro, los jornaleros del campo, quienes trabajaban la tierra arduamente por una pequeña paga y por una ración de alimentos al inicio y al final de la jornada diaria; éstos eran trabajadores rurales sin la mínima instrucción, desprovistos de tierras y urgidos a vender su **Fuerza de Trabajo** a cambio de una remuneración que les permitiera subsistir. Coexistían los campesinos o propietarios de pequeñas parcelas que, junto a sus familias y sus vecinos, producían la tierra para satisfacer sus necesidades básicas. Esta desproporcionada distribución de las tareas y de los beneficios,

generó conflictos entre hacendados y trabajadores del campo, al resistirse a aceptar las condiciones impuestas por los sectores poderosos, provocando fugas de jornaleros y violentos enfrentamientos con las autoridades, fueron mecanismos fácticos para expresar su descontento. Fueron importantes los levantamientos de jornaleros ocurridos en 1872, 1875, 1898 y 1899, algunos de los cuales, culminaron en actos violentos contra autoridades judiciales. El fortalecimiento del sistema judicial, como los Jueces Agrarios, la normativa legal, como la Ley del Jornalero de 1881-1882, así como del respaldo militar y de organismos policiales, como la famosa “policía montada”, fue la respuesta política de los gobiernos oligárquicos a estos malestares sociales. La expansión cafetalera produjo también diversos cambios en el mundo urbano, propiciando el surgimiento de los llamados Sectores Medios o pobladores de las ciudades dedicados a diversidad de actividades: empleados públicos, profesionales académicos, docentes, militares, comerciantes y dueños de talleres artesanales, entre otros. El país necesitó más jueces y más abogados para impartir justicia en todo su territorio así como de militares para defender los intereses “institucionales”; necesitó más profesores para educar a la población, sobre todo, de las ciudades; además, abrió las posibilidades a muchas personas, de vivir del comercio de productos importados, o bien, manufacturados en El Salvador.

El “progreso” alcanzado durante la expansión cafetalera, reflejado en obras materiales como ferrocarriles, telégrafo y energía eléctrica, fortaleció la capacidad industrial, generándose gran riqueza económica, pero distribuida en forma tan desigual, que dividió a la sociedad salvadoreña en clases sociales muy dispares: *una oligarquía* separada abismalmente del *campesino* y, a mitad del camino, *unos sectores medio urbanos*. El monopolio establecido sobre la tierra, convirtió al campesino en



dependientes económicamente de los terratenientes, que a su vez, ejerció una coacción económica especial para presionarlos y obligarlos a trabajar a su merced, o en sus tierras o en sus empresas. Por otra parte, las ciudades adquirieron cierta independencia económica y cierta libertad a administrarse, la mayoría de la población urbana estaba compuesta por artesanos y comerciantes. Este crecimiento amorfo de las ciudades, generó la huida de miles de campesinos y jovencitas de las haciendas e incorporándose de las ciudades, y con ello, *Fuerza de Trabajo* barata, rivalizando con los comerciantes y artesanos, quienes se obligaron a agruparse en Corporaciones por Gremios, compuestas por la misma especialidad, con el privilegio de los instructores formales, que podían ser miembros con pleno derecho.<sup>(40)</sup>

## **2- ANTECEDENTES, IMPACTO Y EFECTOS HISTORICOS DE LAS CONDICIONES POLÍTICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES SALVADOREÑOS**

Teleológicamente, el Derecho Laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo, así como de la Historia del Derecho Individual, es una de las páginas más bellas de la Filosofía y de la Ciencia Jurídica, porque en el Trabajo se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores como personas humanas, imponiéndose la tesis humanista de que ***el trabajo no es una mercancía dentro de los procesos económicos***; la historia del Derecho Colectivo es la

---

<sup>40</sup> *El Salvador, Una Democracia Cafetalera*, Abel Cuenca, *Ala Revolucionaria Radical*, San Salvador, El Salvador, 1962.

página heroica, pues las clases sociales sin tierras y sin riqueza, se impusieron ante el régimen dominante y a su sistema, su igualación con los propietarios de los Medios de Producción y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, patricios, señores feudales, estamentos, nobleza y/o burguesía, castas que en el pasado se reputaron a sí mismas, de un rango superior al pueblo, igualación que estuvo precedida por los Derechos de Libre Sindicación y de Huelga, instrumentos de lucha política y pacífica para obtener, al través de la Contratación Colectiva, un Derecho Individual del Trabajo que serviría para atemperar la explotación del hombre por el hombre y asegurar a los trabajadores, una ciencia decorosa que les permita elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios de la civilización y de la cultura.

### **2.1- Condiciones Políticas**

La artesanía en El Salvador, se organizó bajo la gestión del General Gerardo Barrios, por Bando del 24 de Noviembre de 1859, hizo saber a los artesanos y obreros que era obligación inscribirse en un registro que para tal efecto se llevaría, fundándose el 22 de enero de 1860 la Sociedad de Artesanos de El Salvador, que se unió a otros para constituir, el 20 de octubre de 1872, la “Sociedad Artesanos de El Salvador La Concordia”, que aún subsiste. Dicha asociación gozó del apoyo oficial, y obtuvo su personería jurídica el 18 de noviembre de 1907. El 20 de marzo 1904 se fusionaron las Sociedades “La Concordia”, “Excélsior” y la “Unión obrero y Fraternal de Sastres”, resultando la “Sociedad de Obreros de El Salvador Federal”, que propició la celebración del Primer Congreso Centroamericano de Obreros en 1911. En 1907 existieron algunas sociedades artesanales entre las que se destacaron la Sociedad Fraternidad de Obreros, Liga Ferrocarrilera y de Zapateros, Sociedad de Periodistas y Sociedad de Empleados de Comercio.

En 1914 se llevaron a cabo intentos de organizar sindicatos por gremios, los cuales fracasaron, salvo en los casos de los ferrocarrileros y los sastres, que lograron un respetable nivel de organización, a tal grado que en 1919 y 1920 realizaron huelgas exitosas. En 1917, durante la administración de Carlos Meléndez, se fundó en el país, la Liga Roja, como parte de un Organismo Internacional con carácter social, en atención a la pobreza de la población ocasionada por las relaciones laborales, que contaba con el pleno apoyo del Gobierno, la cual fue catalogada por la oligarquía como célula comunista, posteriormente se cambió su quehacer, ampliando su servicio, hasta denominarse Cruz Roja. Entre los años 1921-1924, la fuerte crisis económica, consecuencia de la post Primera Guerra Mundial, propició la formación de nuevos sindicatos, entre ellos de carpinteros, zapateros, albañiles, sastres, e incluso sindicatos de oficios varios. En 1921 el gremio de zapateros llevó a cabo una huelga que, por primera vez, conminó a una intervención tripartita : *TRABAJADORES, ESTADO, PATRONO*, consiguiendo, importantes resultados.

El 25 de Diciembre de 1922, ejerciendo la presidencia del país Jorge Meléndez, la Liga Roja organizó una manifestación la que fue ametrallada por las autoridades. Tal agrupación fue disuelta por el gobierno de Alfonso Quiñónez Molina, quién ejerció la presidencia del país en el período de 1923 a 1927. La tendencia de organización sindical de los trabajadores apareció nuevamente en 1922, cuando delegados obreros mexicanos visitaron Guatemala y El Salvador para motivar a los trabajadores en la organización de sindicatos. La visita de tales delegados fue suficiente para que se integrara una comisión guatemalteca-salvadorense sindical, que recorrió los demás países de la región con los

mismos propósitos y organizar una confederación centroamericana. Las gestiones de los delegados mexicanos y de dicha comisión local, tuvieron éxito al constituirse la Confederación Obrera Centro Americana (C.O.C.A.) integrada por las Federaciones Regionales de Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica.

En 1924, una manifestación femenina en apoyo al líder opositor Tomás Molina, fue violentamente reprimida por las autoridades; se fundó la Federación Regional de Trabajadores Salvadoreños (F.R.T.S.), afiliada a la C.O.C.A.; posteriormente, durante el gobierno del conservador Pío Romero Bosque (1927-1931), la FRTS libró importantes luchas, sociales y políticas, logrando que se decretaran leyes tan importantes para los trabajadores. En 1930, la Federación Regional admitió la influencia del Socorro Rojo Internacional y bajo su disposición se organizó una entidad denominada “Liga Pro Luchadores Perseguidos” y a finales del mismo año, se celebró el VI Congreso de la Regional, resultando en los Acuerdos de Ayuda Moral, asistencia jurídica y respaldo económico para los sindicalista encarcelados. Se acordó además, que éstos se obligaban a declararse en huelga de hambre, para mantener un ambiente de agitación, aprobándose el plan de organización de una huelga general. <sup>(41)</sup>

En el ámbito político, mientras se desarrollaba el movimiento sindical, el aparente tolerante y permisivo gobierno del Doctor Arturo Araujo, fue derrocado el 2 de diciembre de 1931, por un golpe militar dirigido por el General Maximiliano Hernández Martínez, quien de inmediato reprimió el movimiento sindical, negó toda libertad y todo derecho en general,

---

<sup>41</sup> *Guía para el Estudio del Derecho Laboral, Francisco Retana y Marcos Gabriel Villacorta, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Ciudad Universitaria, Universidad de El Salvador, El Salvador, 1985.*

disponiendo de una constante represión contra las fuerzas obreras, ocasionando profundamente la inconformidad y la rebeldía social, que acentuó la agitación popular. En enero de 1932, fueron reprimidas las organizaciones no controladas por el gobierno; los campesinos invadieron algunas ciudades del occidente del país, agitados y lanzados a la lucha, bajo la consigna del “reparto de tierras y de la liquidación de los capitalistas”. insurrección que tomó Nahuizalco, Juayúa, Tacuba e Izalco; la extinta Guardia Nacional y fuerzas paramilitares, fueron movilizadas y entablaron desigual conflagración contra los insurrectos, resultando la masacre entre unos 25,000 y 30,000 obreros, estudiantes, campesinos y principalmente indígenas.<sup>(42)</sup> Los trabajadores y sus organizaciones, participaron activamente en el alzamiento, por lo que el gobierno impulsó una dura represión contra ellos, derechos como la jornada de ocho horas, vacaciones, descanso semanal, pago de horas extraordinarias de trabajo; derechos de asociación y de reunión fueron suprimidos; palabras como *Reforma Agraria* y *Sindicato* se proscribieron; el Sindicalismo Salvadoreño sufrió con el resto del pueblo, una fuerte derrota y los intentos sucesivos de reconstruirlo fueron respondidos por la dictadura con represión y muerte. Después de trece años de dictadura, entre la negación de libertades y derechos, transcurrieron lentamente una serie de muestras populares de rechazo al Gobierno Martinista, hasta que en la acción popular de mayo de 1944, fue derrocado y los trabajadores tratarían de aprovechar la situación para reconstruir su movimiento, resurgiendo plenamente la libertad y el derecho; pero la falta de conocimientos y de leyes adecuadas que les regulara, así como de experiencia del pueblo para aprovechar estas conquistas, fueron factores negativos para el movimiento obrero, que reapareció con la organización de varios núcleos

---

<sup>42</sup> *Miguel Mármol: El Salvador 1930-1932, Roque Dalton, Edición Proscrita, 1972?, págs.*

de trabajadores, quienes en un período relativamente corto y sin medir las repercusiones, hicieron estallar varias huelgas, especialmente en la industria textil, por entonces la más desarrollada en el país, entre ellas, la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros (*U.T.F.*), fundada el 26 de mayo del mismo año.

Con la promulgación de la innovadora Constitución, el 14 de septiembre de 1950, se reavivaron las sociedades mutuales, único tipo de organización permitido en que se reunían patronos y trabajadores para auxiliarse en sus intereses. Sectores de trabajadores participaron en estos espacios y lograron, en algunos casos, la motivación de organización sindical, como en la “Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrileros”, que se transformara en un sindicato; se crearon instituciones que beneficiaran a los pobres, se mejoraron las viviendas, crecieron las industrias y la tierra se vendía a los campesinos con precios moderados. Por otra parte, entre 1930 y 1960, se fortaleció la Integración Económica de Centro América, los cafetaleros no pudieron pagar sus deudas debido a la caída del café en el mercado internacional, sus propiedades fueron embargadas por los bancos privados, influyendo en el gobierno para decretar la Ley Moratoria, que les permitió cancelar sus deudas a largo plazo por medio del Banco Central de Reserva y del Banco Hipotecario. A partir de 1945, después de la Segunda Guerra Mundial, el café compartió su reinado con el algodón en el oriente del país, sus precios llegaron a ser bonancibles para los productores, con todo y altibajos, se promovió la industria, se construyeron carreteras, puentes, represas, fábricas y viviendas, en beneficio del sector oligárquico; en 1953, se crea el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y en 1956 su Sindicato. En 1963 se emitió el primer Código de Trabajo Salvadoreño; en 1972, se promulga un avanzado Código de Trabajo, y se generaron

nuevas condiciones políticas de los trabajadores, asimismo, se conformaron la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños 21 de Junio, los Sindicatos de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados, Administración Nacional de Telecomunicaciones, del Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, las Asociaciones Generales de Empleados Públicos y Municipales y del Ministerio de Hacienda, la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños, entre otros.<sup>(43)</sup>

## **2.2- Condiciones Económicas**

A lo largo del desarrollo histórico de los pueblos, las formas de poseer los medios de producción, entre ellos, la tierra, ha evolucionado. Así también, la Sociedad Salvadoreña, ha evolucionado desde 1492. Así pues, al inicio de la Colonia, el sector económico dominante constituía un Estamento y no una Clase Social, su finalidad era la pretensión de privilegios de carácter monopólico de mando político, era un grupo con modus operandi agro exportadora, que adolecía de aquellos males morales que afectaron su propio desarrollo, que perduró hasta 1930, época de la crisis económica mundial o Depresión, influyó en la vida de tal estamento, adquiriendo conciencia de clase, convirtiéndose en la autodenominada Oligarquía, integrada por la elite agraria-industrial-comercial-financiera, en una conveniencia de intereses, utilizó la explotación laboral y represión social por medio de regímenes militares,

---

<sup>43</sup> *La Economía de El Salvador y la Integración Centroamericana, 1945-1960*, Héctor Dada Hirezi, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, 1978.

para garantizar la estabilidad política necesaria para su desarrollo económico y su modernización.<sup>(44)</sup>

Por otra parte, la educación formal o instrucción mínima ha jugado un papel político-cultural del país, con efectos económicos, determinantes en el desarrollo laboral y por ende social. Por regla general, un trabajador con una instrucción mínima, representaría una Fuerza de Trabajo abundante y barata, y por el contrario, un trabajador con una máxima instrucción, sería una Fuerza de Trabajo relativamente mejor pagada, siendo utilizado para innovar mecanismos para explotar a sus semejantes (*hoy profesional, intelectual*). Los trabajadores en la Colonia eran esclavos, no recibían pago alguno por la tarea realizada, trabajo forzado; por el contrario, los empleados del Rey gozaban de salario, y ciertas concesiones políticas; contemporáneamente, los trabajadores del campo, (*agrícolas*), de la Industria, Comercio y Servicios percibían un salario paupérrimo; en ambas épocas no se otorgaban las prestaciones sociales. En la actualidad, los trabajadores privados perciben un salario mínimo y prestaciones sociales que no cubren la realidad material para su desarrollo; los empleados públicos reciben mejor salario y estabilidad laboral, acompañados de mejores prestaciones sociales, ocasionando inconformidad entre ambos sectores económicos y una discriminación entre la clase trabajadora por el sistema político-económico.

A partir de 1989, el Poder Económico Real Oculto, dirigiendo el gobierno de El Salvador, en su oscuro afán de continuar en el dominio económico desde sus inversiones en el extranjero, levantó sus fronteras jurídico-aduanales por medio del neoliberalismo económico, ante la

---

<sup>44</sup> Regalado Dueñas y Guandique, *Ob. Cit. Capítulo I, págs. 11-38.*



**Globalización**, con sus principales medidas económicas como la liberalización del comercio exterior, la liberalización de los precios y la privatización de instituciones y servicios públicos, la dolarización, y otras. Asimismo, por medio de instrumentos legales, permite la inversión extranjera para montar sus centros productivos en el país, en detrimento de los trabajadores, (*Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, y a la menor exigencia del Estado para el cumplimiento de obligaciones, retira su inversión, complicando la situación de los trabajadores; Ley de Reactivación de las Exportaciones, que lejos de consolidar dicha actividad económica, busca pagar menos impuestos fiscales, y pagando bajos salarios*); entre otras. Sin embargo, el rol del Estado se vuelve más necesario que nunca en estos globalizantes años, pues su función específica como entidad político-jurídica formal de los distintos países, no ha sido sustituida por ninguna institución pública o privada.<sup>(45)</sup> Por otra parte, el considerar a un sector económico indispensable en el desarrollo económico y social de un pueblo, provoca que él mismo sea más vulnerable ante los cambios de la Sociedad.<sup>(46)</sup>

Tal influencia y presión, ha sido utilizada por los recientes gobiernos de El Salvador (*como instrumento coercitivo del Poder antes relacionado*), reflejando una tendencia hacia la flexibilización laboral en forma difusa, para beneficio de su eventual Sistema, al modificar todas aquellas normas

---

<sup>45</sup> *En la Globalización, el Estado, como ente jurídico institucional de Derecho Internacional Público, va perdiendo poder en los últimos años del siglo XX, entre otras causas, porque grandes Estados se desintegraron, o porque sus gobiernos cedieron incondicionalmente una proporción de su soberanía a los Organismos Financieros Supranacionales regionales ( Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo Monetario Internacional, Agencia Internacional para el Desarrollo, y otros ), demostrando todavía su incapacidad política, inconsciencia o malicia, para lograr imponer la ley y conservar el Orden Público Interno o entre países.*

<sup>46</sup> *América Latina: Dependencia y Subdesarrollo, Antonio Murga Frasinetti y Guillermo Boils, 2ª Edición, Editorial Universitaria Centroamericana, 1975, Costa Rica*

que regulan los salarios, la jornada, la estabilidad, la seguridad y la previsión social, para reducir los costos laborales, y dejando a voluntad de aquellas empresas privilegiadas, la facultad de determinar los salarios de bajo nivel, la jornada, el nivel de empleo (*que son ajenos*) y los inestables precios del mercado (*mercancías y el trabajo, que sí son propios*) a su arbitrio, sometiendo desfavorablemente a los trabajadores a cumplir con toda clase de requisitos y condiciones, ya sea con pocas horas o exceso de la jornada, trabajo informal y subempleos, turnos rotativos, bajos salarios, inestabilidad, sin cotización a la Seguridad y Previsión Social, sin prestaciones laborales, atentando con el desarrollo individual, familiar, así como del Bienestar Económico, Social y Cultural del país, como resultado del fracaso de los Programas de Ajuste Estructural, como parte del quehacer del Foro de Concertación Económico y Social, establecido en los Acuerdos de Paz de 1992, <sup>(47)</sup> los cuales se sustentaron en la liberalización y flexibilización de los mercados, con visión claramente empresarial, y apoyo del gobierno de turno, y la poca o nula presencia del sector trabajador, (*sea por ignorancia, presión patronal o inconsciencia*) provocó la desaparición de hecho del Foro.

### **2.3- Condiciones Sociales.**

El Desarrollo y Evolución de la Sociedad Humana, ha tenido su esencia vital en el trabajo desempeñado por aquellos trabajadores en las distintas actividades económicas de bienes y servicios, dentro de los Modos de Producción.

---

<sup>47</sup> *Acuerdo de San José sobre Derechos Humanos, del 26-07-1990, Punto V; Acuerdo de Nueva York, del 25-09-1991, Punto VII, Tema Económico y Social, literal c), se concibe el Foro en mención; Acuerdos de Paz de El Salvador, del 16-01-1992, Capítulo V, Tema Económico y Social,*

Desde el punto de vista social, los trabajadores han conquistado un desarrollo determinante desde la antigüedad, el cual ha incidido en algunas mejoras en sus condiciones de vida; estas conquistas han sido determinantes desde la Antigüedad, a pesar del trabajo de los esclavos, no fueron desconocidas las agrupaciones de trabajadores libres; los artesanos se organizaron en grupos que funcionaban como verdaderas corporaciones.

Los sindicatos son propiamente un producto de la Edad Media, su aparición es relativamente reciente y coincide con la Revolución Industrial que trajo el implemento de la máquina en la producción, transformándose de manufacturera a industrial.

La Igualdad Jurídica consagrada por la “Declaración de los Derechos del Hombre” pregonada por la Revolución Francesa, ciertamente abolió las clases privilegiadas y asentó como base dogmática, el Principio de la Igualdad entre los hombres; igualdad que jurídica y políticamente, resultaba inoperante en las relaciones jurídico-laborales, no llegando hasta el aspecto económico, en donde, como consecuencia del maquinismo, surgió una nueva clase no basada en vínculos de poder políticos o de sangre, sino en el poder económico, desconocido hasta entonces por tratarse de un fenómeno económico nuevo: el capitalismo.

El Estado liberal no subsistió por dejar abandonados los sectores socialistas más débiles que sin tutela, se vieron oprimidos y explotados por los mas fuertes. Esa explotación y opresión, ocasionó la unión de los más débiles, la unión de las clases laborales, para tratar de defenderse por sus propios medios utilizando su fuerza. Irónicamente, en el régimen liberal que extremó el principio de que todas las personas humanas eran

iguales, permitió la inhumana explotación y opresión de los débiles, permitió que hombres, mujeres y niños tuvieran jornadas de doce a catorce horas diarias, trabajando hasta la extenuación, dejando salud y vida en los centros de trabajo, por un salario que no bastaba para satisfacer sus necesidades mínimas, entre otras, al no prever jurídicamente tales situaciones.

La **Revolución Industrial** (*Edad Contemporánea, siglo XVIII*) se caracterizó por el empleo productivo de grandes capitales, máquinas y gran número de obreros; fue una consecuencia de la demanda cada vez mayor de artículos y del comercio internacional. Entre los orígenes o causas que motivaron la necesidad de crear organismos jurídicos colegiados o Sindicatos que velaran por los principios laborales y sus intereses económicos, o sindicatos fueron : **a)** El crecimiento de la población obrera y la convivencia de gran número de éstos en un centro de trabajo, estableció entre ellos, vínculos y relaciones económicas, laborales y sociales; **b)** El instinto social de solidaridad, intrínsecamente arraigado en el ser humano, motivó a comprender que sus problemas personales eran comunes para todos los trabajadores y que debía ofrecer la fuerza que da unidad al grupo, como un contrapeso a la capacidad económica del patrono. **c)** la desigualdad de las condiciones económicas entre el *trabajador* individualmente considerado y *el patrono*, produjo como lógica consecuencia, bajos salarios, pésimas condiciones de trabajo, miseria de los prestadores de servicio.

En 1848, en Francia, la Uniones de trabajadores consiguieron un breve triunfo, cuando el gobierno les reconoce el Derecho de Asociación. En 1854, no obstante habían sido perseguidos, lograron que se suprimiera el “delito de coalición” y se reconoció el Derecho a la Huelga a favor de los

trabajadores. Su triunfo político se completó en 1884 al promulgarse la Ley Waldeck Rousseau, que reconocía definitivamente el Derecho de Asociación Profesional.

En 1864, Alemania, Marx y Engels impulsaron la creación de la Asociación Internacional de Obreros, o Primera Internacional, la cual fue prohibida legalmente por diferentes gobiernos, acusada de fomentar el desorden y la anarquía. En 1891, el Papa León XIII divulgó las Encíclicas Rerum Novarum, aprobando la organización obrera, en tanto no estuvieran en contra de la justicia y el bien del Estado.

Por su parte, en 1917, en Rusia, se exigió la Sindicación Obligatoria, inscribiéndose a todos los obreros en Sindicatos, y en Alemania, se consagró la Libertad de Asociación Profesional (*además de los derechos al contrato colectivo de trabajo y de la huelga*) en la Constitución de Weimar de 1919. Dos años después; en México, se reconoció tal derecho, a partir de 1921, como Sindicación Facultativa.

Así las cosas, los trabajadores (*en atención a su **origen o estrato**, indígenas, ya sea por la **actividad económica**, campesinos o colonos, obreros o empleados, o por el **sector económico** en que se desarrollan, privados o públicos*), han sido desposeídos de sus tierras, marginados de la instrucción mínima necesaria para utilizar las herramientas de trabajo en el desarrollo tecnológico, así como de la repartición de los excedentes económicos, además de ser objeto de explotación por los propietarios de los **Medios de Producción**, en muchas formas. Para el mantenimiento de la Propiedad Privada, de las Relaciones de Trabajo y de la Producción, el Estado ha emitido normas encaminadas a mantener la existencia y la protección de dicho estado de cosas, convirtiéndose en un aparato

protector, regulador y defensor de un sistema materialista. En este orden de ideas, se mencionan algunos aspectos teóricos que establecen el nivel económico de los trabajadores, como la existencia de una cantidad de Fuerza de Trabajo libre, oferta de **Fuerza de Trabajo** al mejor postor, ya sea por su necesidad económica, económica y nula mínima instrucción; el trabajador no es dueño de los Medios de Producción; el patrono tiene los Medios de Producción y el mercado, el patrono compra la *Fuerza de Trabajo* por medio de un salario; la ganancia del patrono está determinada por la plusvalía de los bienes producidos, y generando un gran desarrollo de las fuerzas productivas.<sup>(48)</sup>

El intelecto de los dueños de los Medios de Producción busca mantener, preservar y aprovechar las Fuerzas de Trabajo, los Objetos de Trabajo y los Medios de Trabajo a su beneficio. El intelecto de las Fuerzas de Trabajo, pretende favorecerse de los Medios de Trabajo, al crear y desarrollar nuevos y mejores Medios de Producción; y el intelecto de los intelectuales, busca equilibrar las relaciones entre los Medios de Producción, con las Fuerzas de Trabajo y los Medios de Trabajo.

Actualmente, la Clase Trabajadora no puede resignarse a ser privada de toda medida que tienda a evitar la explotación de que es objeto y ha tomado medidas de defensa. Adquirida ya su conciencia de clase, se ha dispuesto a la lucha; el trabajador aislado sería vencido en la lucha, comprendiendo que debe unirse porque “la unión hace la fuerza”, surgiendo la idea de la asociación con conciencia de clase, para obtener por medio de estas organizaciones permanentes, mejores condiciones de

---

<sup>48</sup> *Fundamentos Económicos de la Burguesía Salvadoreña*, Eduardo Colíndres, 1ª Edición, UCA/EDITORES, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, 1977.

trabajo y de vida. La asociación de los trabajadores pretende alterar la doctrina individualista, liberal y señalar el retorno del extinguido régimen corporativo, causando temor y desconfianza a los propietarios de los Medios de Producción.

Por otra parte, el reconocimiento del Derecho de Asociación Profesional en el país, se inició con la Constitución Política de 1950, en que, por primera vez, se elevaron a la categoría de principios constitucionales, los derechos y garantías de los trabajadores y las principales instituciones laborales, entre ellas el Derecho de Asociación Profesional.

El movimiento sindical en el país ha sido muy inestable, o lo que es lo mismo, ha sido muy reprimido y desprestigiado; uno de los factores que originaron las uniones gremiales fue la industrialización (*empresarios-trabajadores*), cuyo efecto económico se comienza a sentir hasta la actualidad en el país, al pretender pasar de una estructura conservadora o predominantemente agrícola, a una actividad técnicamente industrial, sin la participación del elemento dinámico y creativo : los trabajadores organizados o Sindicatos, y disponiendo del verdadero capital del sistema, su **Fuerza de Trabajo.** <sup>(49)</sup>

La concepción neoliberal del poder económico, marca una abismo entre la persona humana-trabajador-consumidor, y la dehumanización-Fuerza de Trabajo como mercancía-oferta de bienes y servicios,

---

<sup>49</sup> *Tenencia de la Tierra y Desarrollo Rural en Centroamérica, Comisión Económica para América Latina, CEPAL, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO, Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2ª Edición, Editorial Universitaria Centroamericana, Costa Rica, 1976.*

resquebrajando la incipiente concepción de organización social, creando la falsa expectativa, que para mejorar la calidad de vida con nuevos y diversos productos, y a cualificarse como buen oferente de servicios, no es necesario cumplir con las normas laborales, creándose nuevas costumbres, y éstas a su vez, como nuevas Fuentes del Derecho. Con tales acontecimientos, se demuestra la existencia de un sistema político liberal inmaduro, heredero del sistema político colonial, que ha utilizado tendenciosamente al Estado por medio del Derecho para mantener sometido permanentemente a su propio pueblo, para enriquecerse, sin reconocerle profunda y trascendentalmente derechos tan propios, como la vida, libertad, educación, trabajo, salud, y otros, y mostrándose serviles ante los gobiernos extranjeros.<sup>(50)</sup>

### **3. POLÍTICAS LABORALES IMPLEMENTADAS.**

Las Políticas Laborales son factores determinantes en la estructura económica de todos los Estados modernos, las cuales han sido implementadas por los gobiernos de turno como parte de las políticas del Estado, para contribuir al desarrollo integral de sus ciudadanos. Se pueden definir, según Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas como : "*... el aspecto práctico o de arte, la conceptualización de planes y la aplicación de medidas por el Estado, y otros organismos de eficiencia pública, que contribuyen a la eliminación o alivio de los antagonismos y conflictos derivados de las relaciones de trabajo, dignifican su prestación, cooperan a la mejor remuneración de los trabajadores,*

---

<sup>50</sup> *Aparatos Ideológicos del Estado, folleto Comité de Alumnos de la Escuela de Antropología e Historia, Universidad Nacional Autónoma de México, 1970.*



*se preocupan de su seguridad y eventual rehabilitación y tienden a asegurarles, al que trabaja y a los suyos, la continuidad de subsistencia ante adversidades imprevistas o las normales en el desarrollo de la existencia humana y de la vida social.. ."(51)*

Las Políticas Laborales son apenas uno de los elementos coyunturales en las Políticas de Estado. Así, para que exista Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social, se requiere de Valores Morales en la población, como conciencia social, voluntad, capacidad, ética, cultura, tecnificación y otros, desde el reconocimiento de la persona humana como tal, del conocimiento de la **Doctrina de Derecho Laboral o del Trabajo**, Derecho al Trabajo, los Sujetos del Derecho Laboral, la Relación Laboral, el Objeto Laboral, Clases de Derechos, Obligaciones y Prohibiciones, Estabilidad Laboral, la Contratación, la Retribución, Jornada, Clase de Trabajadores y Trabajos, Prestaciones Laborales, Riesgos Profesionales, Previsión y Seguridad Laboral, del Debido Proceso, Arbitraje, Libertad Sindical, Flexibilización Laboral, así como de los **Principios Jurídicos**, como el de Legalidad, de Humanidad, de Justicia Social, de Probidad, de Protección, de Irrenunciabilidad, de la Primacía de la Realidad, de la Continuidad, de Unidad, de Integralidad, de Universalidad, de Subsidiaridad, de Dignidad, de Preferencia al Trabajador Subordinado, de Seguridad Jurídica, de Solidaridad, de Certeza Jurídica, de Igualdad, de Audiencia, de Inocencia, de Defensa, de Imprescriptibilidad, entre otros, contenidos en instrumentos legales que los preserven, y entre ellos, la Legislación Laboral.

---

<sup>51</sup> *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Ossorio, 23º Edición, revisada, actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas, Editorial Heliasta, S. R. L., Buenos Aires, Argentina, 1996.*

Dentro de estas Políticas, en El Salvador, el Estado eventualmente ha venido reglando y regulando las relaciones de trabajo entre sus servidores, en sus distintas actividades ejecutivas, de servicio público y social, así como a aquellas actividades productivas entre los ciudadanos, ya sea por el cumplimiento de sus obligaciones como tal, o como consecuencia de conquistas legítimas (*pero fácticas*) por parte de los trabajadores, o por el condicionamiento impuesto por Organismos Internacionales para que tal institución sea sujeto de credibilidad mundial.

En países como El Salvador, tan "desprestigiados" política y jurídicamente, (*como parte de un plan del Poder Económico Real Oculto*), para no ser considerados por la Comunidad Internacional en Vías de Desarrollo (*real, no formal*), ha sido necesario que sea el mismo pueblo, el que tome la iniciativa de hacer cambios cuantitativos y cualitativos, aprovechando el conocimiento y reconocimiento de derechos, de valores, de principios, para hacerlos valer dentro de su Patria. Tales acciones sociales pudieran ser consideradas, no como las más razonables, pero sí las más efectivas en su momento histórico, para que cada derecho, valor o principio, fuera reconocido por el Estado y de su goce actual.

### **3.1 Sector Público**

En el Sector Público, se han dictado una serie de instrumentos legales laborales, bajo la calificación de la Administración Pública, es decir, para el cumplimiento constitucional de la obligación estatal de garantizar, preservar, proteger y satisfacer las necesidades de la población en general, o bien llamado ***interés público***, no obstante la relación laboral es una y única, e implica una serie de derechos, obligaciones y prohibiciones. Asimismo, el Estado, por medio de sus

múltiples carteras ejecutivas, autoriza el ejercicio a todos los profesionales académicos, por medio de varios *Consejos de Vigilancia de Profesiones Públicas*, como los de *Medicina, Química y Farmacia*, que dependen del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; *Agronomía y Veterinaria*, del Ministerio de Agricultura y Ganadería; *Auditoría y Contaduría Pública*, del Ministerio de Economía; *Ingeniería y Arquitectura*, del Ministerio de Obras Públicas; *Pedagogía*, del Ministerio de Educación, a excepción de la *Abogacía y Notariado*, que son autorizados por la Corte Suprema de Justicia; los trabajadores técnicos conforman sus asociaciones, con diversa finalidad, administradas por el Ministerio de Gobernación; tales profesiones crean sus Gremiales, así como de Artes u Oficios, denominadas Uniones Profesionales, velando por sus propios intereses en el desarrollo de sus actividades económicas, dejando de lado las inspiraciones sociales de cada una de ellas. Aunque las actividades del Estado se han vuelto complejas, su estructura esencial administrativa-laboral no ha sufrido cambios, regulándose de la siguiente manera :

**Disposiciones Generales de Presupuestos**, establece las normas generales de contratación en el Sector Público, centros de trabajo, formas de pago de remuneraciones, clase de trabajo, jornada, reconociendo los principios de legalidad, estabilidad laboral, seguridad jurídica, certeza jurídica, igualdad, justicia social, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono.

**Ley de Salarios**, Se dicta todos los años, para hacer cumplir el gasto público establecido en el Presupuesto General de la Nación, determinando todas las plazas y sus clases necesarias para ejecutar los Planes de Gobierno, en atención al resultado financiero del Estado del año anterior, así como de los proyectos que estas plazas deberán cumplir en dicho año;

cumple con los principios de legalidad, estabilidad laboral, seguridad jurídica, certeza jurídica, igualdad, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono.

**Ley de Servicio Civil,** Establece la carrera administrativa para los trabajadores públicos, sean del Estado en cualquiera de sus servicios legítimos, o Municipales, sus derechos, obligaciones y prohibiciones ante la Administración Pública, reconoce la garantía de permanencia a los funcionarios y empleados comprendidos en ella; regula las condiciones de ingreso a la Administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten; para garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público, recoge los principios de legalidad, estabilidad laboral, seguridad jurídica, certeza jurídica, igualdad, continuidad, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono.

**Ley de la Carrera Docente,** Pretende promover y dictar normas necesarias para darle al docente la profesionalización, seguridad y el bienestar a que tiene derecho; actualiza las disposiciones legales relacionadas con el escalafón magisterial y el ejercicio de la carrera docente, fusionándolas en un solo instrumento, estimulando la superación y eficiencia de los educadores en el ejercicio de la profesión; adecuarse a las exigencias de la sociedad, para contribuir al desarrollo nacional; principios de legalidad, estabilidad laboral, seguridad jurídica, certeza jurídica, igualdad, solidaridad, humanidad, justicia social, dignidad, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono. Esta es una muestra de Armonización y Sistematización Integral de la Norma.

**Ley de la Carrera Policial**, Regula la relación administrativa-laboral entre los miembros de la Policía Nacional Civil, en su servicio público de Seguridad Civil, principios de legalidad, estabilidad laboral, solidaridad, humanidad, justicia social, seguridad jurídica, seguridad ciudadana, seguridad social, igualdad, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono.

**Código de Justicia Militar**, Establecida por exclusión, el régimen que los servidores públicos o trabajadores de las armas realizan en el desempeño de sus funciones de la Defensa Nacional, principios de legalidad, estabilidad laboral, solidaridad, humanidad, justicia social, seguridad jurídica, seguridad social, igualdad, respeto a la persona humana, defensa nacional, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono.

**Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.** Dicta medidas acerca de los asuetos, vacaciones y licencias de los trabajadores públicos, a fin de conciliar los intereses de la Administración con los de los empleados, procurando que éstos gocen de los beneficios que en justicia merecen, sin dañar por ello la eficacia de los servicios públicos,

**Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa**, Que la garantía de audiencia en su sentido amplio y absoluto norma que ninguna persona puede ser privada de cualquiera de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes, por lo que no sólo obliga a los tribunales, sino que a todos los Organos del Estado y particularmente a la Asamblea Legislativa a desarrollar los preceptos constitucionales de tal manera que las leyes secundarias armonicen con

los mismos; existiendo casos no exceptuados por normas comprendidas en la Ley del Servicio Civil, en los que se carece de la ley secundaria que regule las obligaciones y deberes de los empleados públicos, así como en donde se establezcan las causas y procedimientos para su destitución, originando confusión entre gobernantes y gobernados, generando numerosas demandas de Amparo Constitucional, siendo necesario legislar sobre lo mismo para resolver conflictos en sede más cercana e inmediata al caso; principios de legalidad, estabilidad laboral, solidaridad, humanidad, justicia social, seguridad jurídica, certeza jurídica, seguridad social, igualdad, audiencia, defensa, inocencia, debido proceso, que el Estado debe cumplir, en su carácter de patrono.

### **3.2 Sector Privado**

Las Políticas Laborales implementadas por el Estado en el Sector Privado, han sido desarrolladas casi obligatoriamente, debido a la misma evolución de la Sociedad, dentro de una economía de mercado. Así, se derivan las siguientes leyes y decretos :

**Código de Trabajo**, En este Código se encuentran regulados algunos principios laborales tales como: de legalidad, estabilidad laboral, seguridad jurídica, certeza jurídica, justicia social, bienestar económico, seguridad social, solidaridad, humanidad, igualdad, dignidad, igualdad, audiencia, defensa, inocencia, debido proceso, protección, libertad de asociación y sindical, que el Propietario de los Medios de Producción debe cumplir, en su carácter de patrono.

**Tarifas del Salario Mínimo**, Se basan en el Principio de Justicia Social y de la Dignidad de la Persona y de la justa retribución al trabajador y su

familia, buscando un equilibrio con la utilidad del patrono o dueño de los medios de producción, se promulgaron desigualmente y se aplican a la actividad de la recolección de cosechas, a los trabajadores del comercio, industria y servicios, a los trabajadores agropecuarios y de industrias agrícolas de temporada.

**Ley de Fijación de Salarios para Trabajadores de Empresas de Transporte Urbano de Pasajeros por Autobuses.** Corresponde al Estado vigilar los servicios públicos cuando son prestados por empresas privadas, con el fin de mantener la regularidad y continuidad de los mismos en razón de que satisfacen una necesidad de carácter público, siendo el servicio de transporte de pasajeros por autobuses, un servicio público que es prestado por empresas particulares, mediante la respectiva concesión del Estado, considerando que el que sirve en el sector urbano, sufrió interrupciones en algunas empresas, originadas principalmente por diferencias obrero-patronales, cuya causa fundamental ha sido los bajos salarios que se pagan a los trabajadores, y que los problemas indicados pueden corregirse mediante la fijación de un aumento salarial que satisfaga las necesidades normales de los trabajadores, en el orden material, moral y cultural, sin que ello repercuta negativamente en la utilidad razonable que corresponde a los propietarios o empresarios de autobuses urbanos.

**Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios,** Establece desde el año de 1979, la obligación legal de los patronos agropecuarios de proporcionar a sus trabajadores en forma gratuita, frijol y maíz preparados para el consumo o un valor económico equivalente al costo de dichos alimentos por cada jornada de trabajo diario. Esta ley ya no responde a la realidad actual que se vive en el país,

específicamente en el sector agropecuario, debido al alto costo de la vida, por lo que se hace inminente una exhaustiva revisión. Es importante hacer notar que desde la fecha de su vigencia, ya no cubría las necesidades mínimas alimenticias de los trabajadores agropecuarios, lo cual no requiere mayor análisis que lleve al convencimiento necesario de una ley que esté en armonía con las necesidades actuales del sector trabajador.

**Ley de Equiparación de Oportunidad para las Personas con Discapacidad,** Retoma que la persona humana es el origen y el fin de la actividad del Estado, quien deberá implementar las providencias necesarias para la consecución de la justicia, la seguridad jurídica y el bien común; asegurando a sus habitantes el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social; del derecho humano a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad y al trabajo; estableciendo además la igualdad de los gobernados ante la ley, independientemente de sus creencias, nacionalidad, raza, sexo o condición física; y que por circunstancias, adquiridas o congénitas, la persona humana es susceptible a la disminución de sus capacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, creándole una condición de desventaja con sus semejantes que les dificulta su integración plena a la vida social, volviéndose necesario tomar medidas que les permitan, incorporarse a la sociedad sin ninguna clase de discriminación.



### **3.3 Seguridad y Previsión Social**

En la Constitución de la República se encuentra regulado este apartado como una prestación esencial de todo ser humano, ya sea en el área productiva como de servicio, ambos sectores, demandan derechos y prestaciones justas, equitativas, que dignifiquen a la persona humana, es así como a través de la historia, han ido surgiendo nuevos instrumentos legales, para ir respondiendo a las exigencias de vida, la Seguridad y Previsión Social, son prestaciones laborales, que deben estar a la altura con el desarrollo y crecimiento económicos de toda sociedad, enunciándose una serie de leyes creadas para tutelar tales prestaciones, en cada uno de los diferentes sectores de la sociedad salvadoreña:

**Ley de Asistencia al Magisterio,** Toma en cuenta el alto costo de la vida, a los docentes, al Departamento de Bienestar Magisterial y las enfermedades que generalmente padecen y que están establecidas legalmente, que los incapacitan definitiva o temporalmente para el ejercicio de la profesión, siendo justo que también aparezcan especificadas en la Ley, a fin de que aquellos afectados por tales padecimientos, gocen de los beneficios que la misma otorga.

**Ley del Instituto Nacional de Pensiones para los Empleados Públicos,** Esta Ley, establece el deber del Estado de asegurar a los trabajadores y a sus familias, las condiciones económicas de una existencia digna y además, asegurar a los habitantes de la República el Bienestar Económico y la Justicia Social; Que en cuanto concierne al personal de la Administración Pública, el Estado está obligado a proporcionar a sus trabajadores los medios de vida decorosos al final de su vida laboral, procurándoles la debida protección, como consecuencia

de su invalidez, vejez o muerte, cesan la percepción de sus salarios y se produce el consiguiente perjuicio económico para sus familias.

**Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada.** Esta Ley fue creada para asegurar a los trabajadores de la Fuerza Armada y a la familia de estos, las condiciones económicas necesarias para una existencia digna, ya que las disposiciones en materia de prestaciones y beneficios a favor de los mismos y sus familias, se encuentran dispersas en diferentes Leyes y no se adaptan a los principios modernos de la seguridad social, por lo que es necesario la creación de un sistema contributivo que garantice su adecuada protección, originando una institución oficial autónoma que realizara en forma integral los fines de previsión y seguridad social para los trabajadores de la Fuerza Armada y sus familias y que puedan manejar los fondos destinados a tal fin provenientes del Estado y de los afiliados al sistema, con vínculos oficiales al Ministerio de la Defensa Nacional.

**Ley del Seguro Social,** Dicha Ley, señala la necesidad de establecer un buen régimen de Seguridad Social dentro del marco constitucional, que vele por los intereses de los trabajadores salvadoreños incorporados en la actividad productiva nacional; comprende también a los funcionarios, trabajadores, y demás personal civil que presten sus servicios al Estado, a los Municipios y a las Entidades Oficiales Autónomas; que el término "patrono", también deberá aplicarse en su caso, al Estado, a los Municipios y a las Entidades Oficiales Autónomas o Semi-autónomas; a las personas incluidas en dicho Régimen Especial se otorgarán las prestaciones médicas y en especie que señalan los Arts. 48, 53, 55, 59, 60 y 71 de dicha Ley.

**Ley Orgánica del Fondo Social para la Vivienda**, Es de interés social la construcción de viviendas, y que es obligación del Estado procurar que el mayor número de familias lleguen a ser propietarias de su vivienda, como condición indispensable para alcanzar una existencia digna y desarrollar un programa de seguridad social para la vivienda, que constituye un servicio público de carácter obligatorio.

**Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones**, Esta Ley demuestra que es necesario un nuevo sistema de pensiones, ya que el anterior, deparaba a las actuales y futuras generaciones inseguridad financiera en la vejez; siendo responsabilidad del Estado posibilitar a los salvadoreños los mecanismos necesarios que brinden la seguridad económica para enfrentar las contingencias de invalidez, vejez y muerte; y que la seguridad económica se alcanza con los esfuerzos conjuntos del Estado, de los empleadores y de los trabajadores, a través de un sistema de pensiones financieramente sólido con incentivos económicos y sociales adecuados que permita a las futuras generaciones el acceso a pensiones dignas y seguras;

### **3.4 Instancias Administrativas**

Tanto internamente, como en materia administrativa, existe el derecho de manifestar cualquier clase de inconformidad entre los administrados (*trabajadores públicos o privados*), por diversos motivos, sea por los reglamentos internos, contratos colectivos de trabajo o convenciones colectivos de trabajo, o de la actuación de la Administración Pública, pero que en ninguna instancia se soluciona los malestares sociales; por lo que, nuevamente se observa la clásica discriminación de los sectores, en la cual se mencionan :

**El Tribunal del Servicio Civil**, Para todos los trabajadores del Estado, que se encuentren conforme a la Ley del Servicio Civil, y en manera muy restringida, respecto de los profesores del sector privado.

**El Tribunal de la Carrera Docente**, Por la tendencia institucional de resquebrajar la solidaridad entre los trabajadores, a los docentes, se les ha marginado a un régimen riguroso y con condicionamientos que agotan las aspiraciones sociales, abandonándolos a su suerte, exigiéndoles más de lo que humanamente podrían cumplir eficazmente.

Intersectorial, **el Consejo Superior del Trabajo**, para contribuir a mejorar las políticas sociales. **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, ante las relaciones entre los sujetos de la relación jurídico-laboral del sector privado.

Judicialmente, **la Procuraduría General de la República**, representando a los trabajadores sin suficiente pruebas, **los Juzgados de lo Civil** (*para la garantía de audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa*), y **los Juzgados de lo Laboral**.

### **3.5 Adopción de Políticas Laborales Internacionales**

La Comunidad Internacional ha influido en la voluntad estatal interna para reconocer derechos, principios y garantías relacionados con la persona humana en su actividad económica, sea cual fuere, individual o colectiva, nacionales o extranjeros, y que al final es la misma fuente, el trabajo. Así, entre los instrumentos jurídicos internacionales que influyen en la relación laboral, se enuncian :

**Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU, 1948.** Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, a la satisfacción de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo, tiene derecho a igual salario por trabajo igual, tiene derecho a una jornada y remuneración equitativa y satisfactoria, tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para defensa de sus intereses, tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones remuneradas, tiene derecho a Seguridad y Previsión Social, así mismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, viudez, vejez y otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad, lo cual se encuentra regulado en los artículos 22, 23, 24 y 25 de la Declaración de Derechos Humanos, adoptada por el Estado, como una política laboral, en beneficio de toda persona.

**Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. OEA, 1948,** Esta declaración enuncia los derechos esenciales del hombre los cuales no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, que gozan de protección internacional, motivando el fortalecimiento de la legislación secundaria de cada Estado. Arts. XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XXIII, siendo nuestro país, un Estado miembro de la Organización de Estados Americanos, ha ratificado este instrumento regulador de los derechos y deberes de todo ser social, está llamado a darle fiel cumplimiento a todas las disposiciones que expresamente se encuentran en dicha norma internacional.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU, 1966,** Se fundamenta en los Principios de Libertad, Justicia y Paz, contenidos en la Carta de las Naciones Unidas, los cuales tienen por base el reconocimiento de la Dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, ideal de todo ser humano libre en ejercicio de sus Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo, como oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, obligando al Estado a garantizar este derecho, con 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. Arts. 6, 7, 8, 9.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José" OEA, 1969,** Creación de la Convención o Comisión y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, determina su respectiva estructura, competencia y procedimiento, entre sus facultades se encuentra la materia laboral. Arts. 6, 16, 26.

**Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, OEA, 1948.** Los Estados Americanos, a través de la "Carta de Garantías Sociales" regulan normas de protección a los trabajadores, quienes a partir de la promulgación de la misma en el territorio, ya no son considerados como simples ciudadanos sino como personas. El Estado Salvadoreño, considera importante la cooperación económica, y está convencido de que tal cooperación no puede ser efectiva, sin asegurar los derechos de los

trabajadores y mejorar sus condiciones de vida y de empleo. Conscientes de que los principios cristianos enseñan que deben contribuir al bienestar del hombre y la mujer y a su desarrollo espiritual otorgándoles un patrón de vida decentes que tengan en cuenta su Libertad, Dignidad y Seguridad y de que esa orientación acertadamente concilie la iniciativa individual con la innegable valorización que ha alcanzado el trabajo humano en todas las sociedades modernas.

La Organización Internacional del Trabajo, a partir del 28 de octubre de 1921 (*como Organismo Internacional Independiente*) hasta el 7 de junio de 1978, (*como instancia consultiva especializada de la Organización de las Naciones Unidas*), ha concertado una serie de Convenios (113) orientados a influir en el fortalecimiento efectivo las condiciones morales, espirituales y materiales de los trabajadores a nivel mundial, entre los cuales, se mencionan los que han sido ratificados por El Salvador (25), equivalente al 22.12 % de aquellos, por considerarlos de suma importancia en los quehaceres laborales de su Sociedad y de su necesaria divulgación, en el orden cronológico en que han sido ratificados, pero no desarrollados :

**CONVENIO 12 “Relativo a la Indemnización por Accidentes del Trabajo en la Agricultura”. 1921, (25-10-1921).** El presente convenio trata sobre la protección de los trabajadores asalariados agrícolas contra los accidentes por causa del trabajo obligando a los Estados miembros ratificantes a proteger tales derechos.

**CONVENIO 104 “Relativo a la Abolición de las Sanciones Penales por incumplimiento del Contrato de Trabajo por parte de los Trabajadores Indígenas”. 1955, (01-07-1955).** Elimina las sanciones penales por

incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas, por considerar que su mantenimiento en una legislación nacional es contrario no sólo a la concepción moderna de las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, sino también a la dignidad humana y a los derechos del hombre.

**CONVENIO 105 “Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso”. 1957 (05-07-1957).** Establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba; prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner términos a su empleo; después de adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación e los Derechos Humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**CONVENIO 107 “Relativo a la Protección e Integración de las Poblaciones Indígenas y de Otras Poblaciones Tribuales y Semitribuales en los países Independientes”. 1957 (05-07-1957).** Expresa que todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; considera que existen poblaciones indígenas y otras poblaciones tribuales y semitribuales, cuya situación social, económica o cultural les impide beneficiarse plenamente de los derechos y las oportunidades de que



disfrutan los otros elementos de la población; perseguirá el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de esas poblaciones ejerciendo una acción simultánea sobre todos los factores que les han impedido participar plenamente en el progreso de la colectividad nacional de que forman parte; que la adopción de normas internacionales de carácter general en la materia facilitará la acción indispensable para garantizar la protección de las poblaciones de que se trata, su integración progresiva en sus respectivas colectividades nacionales y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

**CONVENIO 159 “Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”. 1983 (01-06-1983).** Trata sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, enuncia que “persona invalida” debe entenderse a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado a su incapacidad, quede reducida a causa de alguna deficiencia física o mental debidamente reconocida. Obliga a los Estados miembros ratificantes a basar sus políticas en el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; proporcionando mecanismos para que estas personas puedan progresar sin que su condición sea un obstáculo.

**CONVENIO 160 “Sobre Estadísticas del Trabajo”. 1985 (25-06-1985).** Se refiere a que cada Estado Miembro ratificante está obligado a recoger, compilar y publicar regularmente, estadísticas básicas del trabajo en las materias tales como: la población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible subempleo visible; la estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia; las ganancias medias y horas medias de trabajo (horas realmente efectuadas

u horas remuneradas) y, si procediere tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo; la estructura y distribución de los salarios; el costo de la mano de obra; los índices de precios del consumo; los gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posibles, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias; las lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales; y los conflictos del trabajo.

**CONVENIO 29 “Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio”. 1930 (28-06-1930).** El presente convenio obliga a todo miembro ratificante a eliminar de inmediato el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, permitiéndose únicamente para fines públicos o en situación excepcional.

**CONVENIO 77. “Relativo al Examen Médico de Aptitud para el Empleo de los Menores en la Industria”. 1946 (09-10-1946).** Este convenio obliga a los Estados miembros, requerir a todos los menores de dieciocho años un examen médico previo al desempeño como trabajador de la industria.

**CONVENIO 78. “Relativo al Examen Médico de Aptitud para el Empleo de los Menores en Trabajos No Industriales”:** 1946 (09-10-1946). Este convenio obliga a los Estados miembros, requerir a todos los menores de dieciocho años un examen médico previo al desempeño en actividades no industriales.

**CONVENIO 81. “Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio”:** 1947 (11-07-1947). Se refiere a la Supervisión o inspección permanente por parte del Estado, para velar por el cumplimiento de las

disposiciones legales, condiciones laborales y la protección de los trabajadores en la industria y el comercio.

**CONVENIO 88.** “Relativo a la Organización del Servicio del Empleo”: **1948 (09-07-1948)**. Trata sobre la obligación de cada Estado miembro ratificante por mantener una oficina pública y gratuita, para lograr la mejor organización posible del mercado del empleo.

**CONVENIO 99.** “Relativo a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura”. **1951 (28-06-1951)**. Se refiere a que cada Estado Miembro ratificante está obligado a crear, mantener y conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas.

**CONVENIO 111.** “Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”. **1958 (25-06-1958)**. Sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de Libertad y Dignidad, de Seguridad Económica y de Igualdad de Oportunidades; y, además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**CONVENIO 122.** “Relativo a la Política del Empleo”. **1964 (09-06-1964)**. Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida y que en el Preámbulo de la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado; también, de acuerdo con tal Declaración, incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y que la Declaración de Derechos Humanos dispone 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”*; es necesario adoptar diversas proposiciones relativas a la política del empleo.

**CONVENIO 129.** “Relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura”. 1969 (25-06-1969). Este convenio se refiere a que cada Estado debe determinar la línea de demarcación entre la agricultura, la industria y el comercio de forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de Inspección del Trabajo.

**CONVENIO 131.** “Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo”. 1970 (22-06-1970). Es momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo; y relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos con especial referencia a los países en vías de desarrollo,

**CONVENIO 141. “Sobre las Organizaciones de trabajadores Rurales y su Función en el Desarrollo Económico y Social”. 1975 (23-06-1975).**

Este convenio establece que cada Estado ratificante debe de aplicar la facultad de constituir Organizaciones de Trabajadores Rurales y promover su función en el desarrollo económico y social, a todos aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios agrícolas, cuya principal fuente de ingreso sea por su propio trabajo agrícola o con ayuda de sus familiares o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios, de organizarse.

**CONVENIO 142. “Sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos”. 1975 (23-06-1975).**

El presente convenio obliga a a implementar políticas y programas completos que orienten a todas las personas en el campo y el empleo mejorar la aptitud para comprender su medio de trabajo.

**CONVENIO 144. “Sobre Consultas Tripartitas para promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo”. 1975 (21-06-1976).**

Se refiere al compromiso de poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre el Estado y representantes de los patronos y de los trabajadores, para valorar y decidir sobre aquellos planteamientos, justificaciones y medidas a tomar en relación con los instrumentos legales internacionales dictados por la OIT.

**CONVENIO 138. “Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo”. 1973 (26-06-1973).**

Este convenio obliga a los Estados miembros ratificantes a establecer una edad mínima para la admisión de los menores a los diferentes centros de trabajo como trabajadores.

**CONVENIO 100.** “Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor”. 1951 (29-06-1951). Obliga a emplear medios a los métodos vigentes de fijación de remuneración, que garantice el principio de igualdad entre mano de obra masculina y mano de obra femenina.

**CONVENIO 155.** “Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo”. 1981 (23-06-1981). Este convenio obliga a los Estados miembros ratificantes hacer la exclusión de problemas especiales relacionados con la seguridad, salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, en todas las actividades económicas excluyendo las actividades del transporte marítimo y la pesca.

**CONVENIO 156.** “Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras; Trabajadores con Responsabilidades Familiares”. 1981 (23-06-1981). El presente convenio se aplica sin discriminación alguna a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades. hacia los hijos a su cargo, cada Estado miembro ratificante según este Convenio, debe considerar que muchos de los problemas con que se encuentran todos los trabajadores con responsabilidades familiares, se agravan cada día más y reconocer la necesidad de mejorar su condición mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar su condición de trabajadores en general.

**CONVENIO 182.** “Sobre la Prohibición de las Peores formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. 1999 (17-06-1999). El presente Convenio considera que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y

general por parte del Estado, que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y de la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social, al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

**CONVENIO 150. “Sobre la Administración del Trabajo: cometido, funciones y organización”. 1978 (26-06-1978).** Este convenio establece que todo Estado miembro que lo ratifique deberá considerar conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo; y su cometido, funciones y organización.

Los anteriores instrumentos legales internacionales coadyuvan en el esfuerzo de los gobernantes y legisladores, así como a la institucionalidad del Estado, al grado de considerárseles Leyes de la República supletorias, para contribuir al desarrollo político, económico, social y jurídico de los trabajadores salvadoreños, no obstante no haberse ratificado otra serie de instrumentos legales, de igual o mayor importancia.

## **CAPITULO TRES**

### ***FUNDAMENTO DOCTRINARIO DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SU MARCO LEGAL EN LA LEGISLACION LABORAL SALVADOREÑA***

#### ***1. FUNDAMENTO DOCTRINARIO.***

En las Sociedades conviven Sistemas Normativos, es decir, distintos ordenamientos de la conducta humana, prescribiéndolas por medio de la Moral, los Convencionalismos Sociales, las Religiones, y por supuesto, el Derecho. La efectiva manera de distinguir un Sistema Normativo, como el Derecho, de aquellos otros con los que convive, depende en principio, de la forma específica en cómo asegura su cumplimiento. Las normas de Derecho se distinguen, también por su manera de conformarse, o de formalizarse, y con ello desde incorporar hasta desincorporar sus contenidos normativos, formalizándose por una serie de procesos o actos determinados expresamente en cada sistema de Derecho Positivo, en las llamadas normas sobre producción jurídica. La identificación de las normas que constituyen el Derecho requiere, de un proceso formal por el que la autoridad signa ciertas normas o prescripciones de conducta, catalogándolas como jurídicas. La creación del Derecho aparece como un fenómeno complejo y dinámico, que incorpora, desincorpora o renueva valores, principios, creencias, aspiraciones, necesidades u otros criterios y normas jurídicas. El Derecho se concibe como obra de creación permanente, que se realiza por un complejo entramado de actos y procesos complementarios, que tienen verificativo en un contexto histórico, político y social determinado.



El Derecho, es el querer inviolable, entrelazante y autárquico, querer significa principio teleológico de acción; el querer jurídico se presenta autárquico, porque entraña obligatoriedad, no mera invitación a obrar como los usos y convenciones sociales. Derívase la inviolabilidad de su carácter coercitivo, y obliga, mientras esté vigente, a los gobernados y a los órganos del Estado. Tal se concibe la propiedad entrelazante, en la Sociedad Democrática. Si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla. Actualmente, tal entidad es el Estado, organización colectiva de un pueblo en unidad de querer y de acción. El Estado, pues, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica, y en forma represiva, dirigida a constreñir (*si todavía fuera posible*) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

En sentido simple, la realización del Derecho es función y vocación del Estado; pero no significa que la formación de la norma se cumpla sólo por el Estado. En efecto, además de la Ley, hay distintas maneras de realización del Derecho, emanadas de otros órganos; tales como la Costumbre, derivada de la conciencia popular; la Jurisprudencia, como labor humanizante e integradora del Derecho, y el Derecho autonómico, mismo de las instituciones y entes colectivos. Si bien es cierto, si la formación del Derecho no constituye la obra exclusiva del Estado, es éste el que le imprime el sello de verdadera y propia norma jurídica, como órgano superior y depositario del querer colectivo.

Este examen lleva necesariamente a las Fuentes del Derecho, especialmente desde el punto de vista laboral. Con todo, y de modo amplio, se debe considerar Fuentes del Derecho, no sólo los modos reconocidos como capaces de crear normas jurídicas, sino también los medios necesarios para que nazcan. Dentro de la amplitud de los conceptos que se tratan, pero con significación ya más concreta, Fuente del Derecho equivale a *"toda norma jurídica en general no sólo la norma abstracta, sino también la individual en tanto de ella fluye en cuanto Derecho Objetivo, el Derecho en sentido subjetivo, es decir, una Carga o Deber jurídico o una Facultad."*

La Teoría General de las Fuentes del Derecho es aplicable (*en sus fundamentos*) al Derecho Laboral, en el que cobra especial interés un aspecto: el relativo a la jerarquización de las Fuentes en el Derecho Laboral. En el orden interno, la Doctrina y el Derecho Positivo reconocen a la Ley, a la Costumbre, a la Jurisprudencia y a la Doctrina, como Fuentes Principales y Comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la Ciencia Jurídica. La índole propia de cada una de las ramas, obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras, formarse con todas ellas, como la mayoría de los Derechos Privados, en que se observa el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un segundo plano.

En principio, en la formación del Derecho Laboral, las Fuentes Generales o Clásicas. Tiene un carácter práctico más inmediato: *buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del Derecho Laboral*. En efecto, se encuentra ante a una rama nueva en formación, inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al Derecho Clásico, protectora, foral y en su generalidad, conteniendo mandatos de Orden Público. Bajo estos respectos, el Derecho Social reconoce

fuentes diversas y de orden original. A causa de estas características, hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las Fuentes del Derecho Laboral. En primer término, existe la enorme participación del Organo Ejecutivo frente al Legislativo; el Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo; es obra de la Sociedad, Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes. Hablar de la Sociedad, no sólo a la reunión global de todos los seres humanos que conviven en determinada zona de territorio, sino también a los grupos sociales que esos seres forman entre sí; estos grupos sociales que tienen una existencia concreta, tangible, participan adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato, en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales: son los Sindicatos, las Empresas y los Colegios Profesionales.

Con motivo de lo anterior y considerando, además, la naturaleza propia del referido Derecho en estudio, las conquistas sociales, con la consiguiente aparición de instituciones adecuadas a su objeto, las propias relaciones internacionales, las nuevas concepciones filosófico-jurídicas y, entre otras, la revisión de los conceptos fundamentales que sobre el Derecho General se viene operando en los últimos años, las fuentes del Derecho Social se ven considerablemente aumentadas con relación a las clásicas, por lo que se dificulta jerarquizarlas y obtener el consenso, porque, por una parte, se aceptan en su totalidad, por otra, se les niegan su carácter de Fuente, disintiendo acerca de su naturaleza jurídica. Tampoco puede exigirse uniformidad desde el punto de cuál debe clasificarse, ni su sanción uniforme por las legislaciones.<sup>(52)</sup>

---

<sup>52</sup> *Torré, Abelardo, Ob. Cit. Capítulo II, Sección IV, págs. 43-104.*

En este apartado se planteará el Fundamento Doctrinario de los Principios y Garantías que conforma la referencia ética del *Deber Ser* en el cumplimiento de la regulación de las Relaciones Jurídico-Laborales, dentro del desarrollo de la convivencia humana; entendiéndose como tales, parte de aquellas Fuentes Generales del Derecho que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, el juzgador advierte *lagunas legales*, que le dejan en la necesidad de acudir a ellas para resolver el litigio sometido a su jurisdicción.<sup>(53)</sup> Algunas de ellas, tienen una definición tan abstracta que se ha pretendido independizarlas unas de otras, por lo que a veces parecería que una definición se aplica a dos o más Principios.

En razón de lo anterior, se han compilado una serie de Principios que se encuentran inmersos en el Derecho, en general, y en el Derecho Laboral, en especial, los cuales han sido adecuados a dicha materia para su mejor comprensión, aclarando que todo el Derecho Positivo actual, tiene su fundamento doctrinario, teológico o filosófico, y entre otros, se enuncian:

**EL PRINCIPIO DE AUDIENCIA**, que se concede cuando la autoridad administrativa o judicial oye a los sujetos, para que éstos, puedan explicar las causas o peticiones que se formulan para resolver alguna inconformidad en particular; a tal audiencia deben concurrir personalmente, porque es en donde se pueden concretar derechos o expectativas que conviene que ratifiquen los interesados y la autoridad que los preside; en la que el funcionario administrativo o judicial expondrá los alcances del procedimiento, cuya iniciativa no coarta por ello las pretensiones de hechos o de derecho de los interesados y patrocinantes que, de llegarse a un acuerdo, se levantaría un acta del mismo firmada por los que intervienen. Adquiere robustez plena cuando hay un conflicto entre

---

<sup>53</sup> *Cabanellas, Guillermo, Ob.Cit.*

los sujetos laborales, teniendo derecho de ser oídos por un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en todo caso por el Juez de Lo Laboral, para exponer las circunstancias por la cual se inició la desavenencia y llegar a un acuerdo para conciliar. Este principio permite que todo trabajador antes de ser sentenciado (*despedido, suspendido, removido, etc.*) deba ser oído y vencido ante autoridad competente, conforme lo establecen las leyes. Guillermo Cabanellas, expone que “la audiencia es el acto de oír el juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas<sup>54</sup>); por su parte, Eduardo Couture afirma que: “es la acción y efecto de escuchar el juez o tribunal a las partes, testigos, peritos, etc.; es la oportunidad dada a un litigante para hacer valer sus razones, ya sea verbalmente o por escrito. Reunión, junta o acto en el cual las partes, los abogados o los testigos exponen sus derechos o presentan sus declaraciones, para decidir una situación administrativa o judicial de cualquier sujeto laboral.” En su orden, aparece el **PRINCIPIO DE BIENESTAR ECONOMICO**, como finalidad de satisfacción de necesidades materiales de toda persona humana, significa vivir y desarrollarse; preocuparse por la satisfacción de las propias necesidades equivale, por consiguiente, a preocuparse por la propia vida y el propio bienestar. Esta preocupación se manifiesta en la vida práctica de las personas en el hecho de que procuran tener en su poder aquellas cosas de que depende la satisfacción de sus necesidades. Otro de los Principios fundamentales en la Relación Jurídico-Laboral, es el **PRINCIPIO DE CELERIDAD**, que impide la prolongación de los plazos y elimina trámites, procedimientos y/o procesales excesivos y onerosos. Asimismo está el **PRINCIPIO DE CERTEZA JURIDICA**, consistente en la clara, segura y

---

<sup>54</sup> *Cabanellas. Guillermo, Ob. Cit.*

firme convicción de la verdad; es la ausencia de dudas sobre un hecho o cosa; convencimiento que adquiere el juzgador por lo resultante de autos y que se traduce en la apreciación que hace de las pruebas. De la misma forma, el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA**, se traduce en conformidad de expresión, concepto y alcance entre el fallo y las pretensiones formuladas por las partes en el procedimiento o proceso. La incongruencia en el mismo, justifica su impugnación.

También, el **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD**, que esencialmente es el aspecto capital en lo jubilatorio, basado en la necesidad, para solidez económica del régimen pasivo o de carga (*trabajador cesante*), de que las prestaciones de los servicios activos y las aportaciones ofrezcan permanencia. De especial interés es el **PRINCIPIO DE COSA JUZGADA**, considerado como autoridad y eficacia que adquiere un fallo jurisdiccional que concluye un litigio y que no es susceptible de impugnación, por no darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnada a tiempo, lo que la convierte en firme. Es su característica que sea inmutable e irreversible en otro procedimiento judicial posterior. Se dice que es *formal*, cuando produce sus consecuencias en relación con el proceso en que ha sido emitida, pero que no impide su revisión en otro distinto, y en otros procesos sumarios, ya que el debate puede reabrirse en ordinario; y *sustancial o material*, cuando sus efectos se producen tanto en el proceso en que ha sido emitida como en cualquiera otro posterior, tal es el caso de Lo Laboral. De esta manera, el **PRINCIPIO DE DEBIDO PROCESO**, que establece el cumplimiento con los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, como en cuanto a la posibilidad de defensa y producción de pruebas. También de vital importancia, es el **PRINCIPIO DE DEFENSA**, ya que no basta únicamente gozar de Seguridad Social, si no existiera un principio que garantice la viabilidad de defender todos aquellos

derechos violentados constantemente por los patronos, en diversas formas y que todo trabajador tiene derecho a ser asistido por un procurador de trabajo que vele por la tutela de sus derechos laborales. Asimismo, se señala el **PRINCIPIO DE DIGNIDAD**, que se refiere a que todas las personas deben ser tratadas para ciertos fines, sobre la base de sus acciones voluntarias y no según otras circunstancias forzadas o discriminatorias; se describe como calidades merecedoras de respeto, buen concepto, decoro, excelencia, normas de conducta recta y proba, ética, buena fe.<sup>(55)</sup>

Igualmente, se cuenta con el **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL**, consiste en que generalmente el trabajador presta sus servicios de manera ilimitada en el tiempo, pero existe una duración que está asegurada, y en otros casos, a perpetuidad o perdurabilidad la posición y posesión vitalicia, hasta la jubilación o retiro de un cargo o función laboral, cuyo efecto esencial es el de no perder el trabajo más que probándose por medio del patrono, una causa justificada que extinga el nexo laboral. El derecho de ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de auto despido justificado, y mientras esta no se compruebe, subsiste el contrato de trabajo. Es el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación concreta de servicios exigidos al trabajador. Con esta, se crea una seguridad de trabajo, y como consecuencia, una satisfacción económica para ser suficientemente capaces de defenderse económicamente. Guillermo Cabanellas y Mario de La Cueva, distinguen las clases o fases de la Estabilidad Laboral, así: *PERIODO DE PRUEBA*, que formaliza vinculo alguno entre los sujetos laborales, pues solamente se está examinando al trabajador para saber si es capaz de desenvolverse

---

<sup>55</sup> *Diccionario Abeledo Perrot, José Alberto Garrone, Segunda Edición Ampliada, Artes Gráficas Caudet, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1993.*

en la actividad productiva, cualquiera que sea la tarea asignada; *PERIODO DE INESTABILIDAD*, se da en los trabajadores eventuales, transitorios o adventicios; *PERIODO DE ESTABILIDAD*, momento de la Relación Jurídico-Laboral en que el trabajador ha sido incorporado al trabajo permanente; *PERIODO DE INAMOVILIDAD*, en el empleo, cuando ya se han cumplido con ciertas condiciones que la ley dicta; el trabajador no puede ser despedido, salvo mediar justa causa, caso contrario tendrá derecho a la readmisión en el empleo en iguales condiciones que desempeñaba antes del despido.”<sup>(56)</sup> Por otra parte, el **PRINCIPIO DE HUMANIDAD** hace referencia a la persona humana, la cual es el principio y el fin del Estado, es la conducción de las operaciones, respeto compasivo, moderación digna, sujeción de las pasiones para impedir el abuso del vencedor y la perfidia del derrotado y de su estigmatización. Otro de los principios, es el **PRINCIPIO DE IGUALDAD**, que tiene su origen en la forma de aplicación de la ley, para todos los individuos. En materia procesal, es el que establece igual trato, e iguales oportunidades en cuanto a derecho, obligaciones y hasta prohibiciones, en la tramitación de los juicios, a un lado, la diversa especie demandante y demandado, y las actitudes adoptadas en el procedimiento o derivadas de la pasividad o ausencia. En lo laboral, a igual trabajo, igual jornada y salario que permita descubrir la conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o conciencia de naturaleza o accidente. Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo. En lo previsional y jubilatorio, para todo cotizante que ha cumplido con sus cotizaciones o con su tiempo laboral, puede gozar de sus prestaciones; trato uniforme en situaciones similares. En similar sentido, el **PRINCIPIO DE IMPRESCRIPTIBILIDAD** tiene por objeto conservar el Dominio Público

---

<sup>56</sup> *Cabanellas de las Cuevas. Guillermo, Ob. Cit*



en su Integralidad, frente a las usurpaciones de los particulares o desafectarse, que con el transcurso del tiempo, terminarían por imponerse; se trata de que éste permanezca y sea en cualquier momento dedicado al uso directo o indirecto de la colectividad. Dado que la norma jurídica, es de vigencia indefinida, este principio tiene la peculiaridad de tutelar por siempre los derechos sociales de los trabajadores. En materia jubilatoria, para afirmación esencial de sus dos principios económicos, el de los ingresos y el de las prestaciones, se declaran imprescriptibles: **a)** los aportes, que el empleador adeuda siempre, por más tiempo que haya transcurrido sin efectuarlos y aún habiendo cesado en sus actividades laborales; **b)** haber jubilatorio, aunque no se haya reclamado durante años, tras reunidos los requisitos de toda índole para recabarlo. Importante es también, el **PRINCIPIO DE INALIENABILIDAD**, que se fundamenta en la afectación del dominio público al uso directo o indirecto de la colectividad, es decir, que la inalienabilidad de los bienes de dominio público durará mientras estos se encuentren afectados al uso directo o indirecto de la colectividad; nace con la afectación y dura mientras el bien está afectado al dominio público, no pudiéndose su enajenación.

En el mismo sentido, el **PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD**, está considerado como el protector de la permanencia de los agentes de la Administración Pública que históricamente eran los únicos estables. Así también, se encuentra el **PRINCIPIO DE INOCENCIA**, que se refiere a la falta de culpa o responsabilidad, tomando como referencia la buena conducta de las personas, sobreponiéndose a las presunciones de culpabilidad o duda. Siguiendo con el **PRINCIPIO DE INTEGRALIDAD**, que es aquel a través del cual, se debe proveer a las personas protegidas por el Seguro Social, todo lo necesario para lograr la cobertura de los infortunios de las necesidades sociales. En consecuencia, el **PRINCIPIO**

**DE INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL**, se guiará siempre por la veracidad en los asuntos profesionales, con una conducta íntegra en todas sus actuaciones. Es decir, no alterará nunca el sentido o significado de los temas y materiales, que estén bajo su responsabilidad, ni de las conclusiones que se deriven. Fundamentalmente, el **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**, es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio; todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de Orden Público.

De la misma forma, el **PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD**, la carencia de fuerza que tiene la ley sobre lo pasado. En materia Laboral, como elemento de naturaleza de Derecho Público o Social, está claro que es de Orden Público, por lo que las leyes laborales, bien deberían aplicarse en el tiempo y el espacio. Otro de gran importancia, es el **PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL**, virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde; técnicamente, lo que es conforme a Derecho, en materia laboral aparece como derivado del trascendente problema social, considerado como solución o paliativo a la problemática laboral entre los sujetos laborales. No tiene que verse como un tema de discurso político o título de obra literaria, sino como una institución liberadora de conflictos laborales privilegiada en defensa de los trabajadores. Por ésta, se acepta toda concesión mínima que halague a las masas sin comprometer gravemente el "status quo" económico y de clase; para el liberalismo sincero y progresivo, la Justicia Social se condensa en el intervencionismo del Estado, tendencia propensa al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalistas de la sociedad burguesa; en materia laboral, se entiende que debe ser igual para todos, abarcar a todos los trabajadores, ha de

apegarse a la mejora de las condiciones de trabajo, a un salario adecuado a la realidad material del trabajador, al reconocimiento del descanso conveniente, a la posibilidad del sano esparcimiento, a la protección familiar del trabajador, y en general, a tutelar todos los derechos constitucionales de los trabajadores; es análogo con el Orden Público, Bien Común, Interés Colectivo. Un principio que goza de especial cuidado, es el **PRINCIPIO DE LEGALIDAD**, que es una de las garantías con jerarquía constitucional otorgada a toda persona, en virtud del cual, no se puede interpretar que un acto determinado sea violatorio, si no ha sido previsto expresamente como tal por una norma preexistente, la fidelidad a la Ley o a la depuración jurídica de la actuación ofrecen modalidades muy diversas, en distintas ramas jurídicas, que imponen su tratamiento independiente. Este principio existe en las relaciones de trabajo, y su fin principal es armonizar las relaciones entre los sujetos laborales, estableciendo sus derechos, obligaciones y hasta prohibiciones; a través de este principio se asegura que quien las infrinja, pueda ser sancionado en virtud de una ley dictada y promulgada con anterioridad al deber incumplido, constituyendo así una garantía jurídica y política hacia los sujetos laborales, que no pueden ser sometidos a sanciones que no hayan sido promulgadas y aceptadas previamente, evitando los abusos de poder, generando una mejor condición de vida del trabajador, y por consiguiente, del patrono. Un principio originariamente civil, que se ha especializado al Derecho Público, aunque de difícil separación, en el **PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACION**, se concibe como la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo, condición que no opera en el contrato individual, aunque éste realizara el mismo trabajo que el colectivo, no existe claridad en cuanto a su adhesión con el contrato colectivo. Inmerso en la legislación laboral salvadoreña, se encuentra el

**PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL**, parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen por objeto asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores organizados.

Así también, el **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION**, que esencialmente consiste en la eliminación de la discriminación en el empleo por causas de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación. En el mismo sentido, se encuentra el **PRINCIPIO DE PREFERENCIA AL TRABAJADOR SUBORDINADO**, como rentabilidad social o ventaja sectorial, primacía que todo trabajador, que como persona, tiene ante el patrono, representante de los medios productivos, por merecerlo o por otra causa. En este orden de ideas, es de gran importancia por su trascendencia, el **PRINCIPIO DE PREVISIÓN SOCIAL**, en que todo trabajador indistintamente a la actividad que se dedique, debe estar protegido, por una serie de prestaciones que le garanticen un retiro justo, que le proporcionen la tranquilidad y la dignidad que toda persona debe gozar; significa ver con anticipación; es el estado o ánimo por el cual se establecen las necesidades futuras como presentes y se intenta evitar la adversidad; tiende a afrontar los riesgos y se encamina a implantar una seguridad social al trabajador, abarcando los riesgos o contingencias que amenazan al trabajador a lo largo de su existencia. La Previsión Social, parte del presente hacia el futuro, pues el capital del presente, será el beneficio para el futuro, sobre

los probables riesgos. Régimen también llamado Seguridad Social, cuya finalidad es dar a todos los individuos de una nación cobertura de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganancia, cualquiera que sea su origen (*desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez*) o bien, que ampara a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo o que garantiza la asistencia sanitaria. Otro principio en materia laboral, es el **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**, que sostiene que en el caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero. "La realidad –expresa A. Plá R.- refleja siempre necesariamente la verdad. La documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a disimular o esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales. Afirmar invariablemente el imperio de la realidad – que es lo mismo que decir el imperio de la verdad- equivale a rendir tributo al principio de la buena fe, que inspira y sustenta todo el Orden Jurídico, como una exigencia indispensable de la propia idea de Justicia"., La ausencia de legislación que regule este tipo de relación entre los patronos y el trabajador, puede ser suplida por los principios jurídicos laborales, entre los cuales el de "primacía de la realidad", del cual resulta que se ha acreditado en autos la relación triangular constituida por la empleadora formal, que es la demandada, la trabajadora demandante y la empresa usuaria de los servicios de esta última. Otro de suma importancia en la Relación Jurídico-Laboral, es el **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**, que está vinculado con los actos administrativos, los cuales deben ser cualitativamente aptos para alcanzar los fines previstos; *restringidos* en su intensidad a lo que resulte necesario para alcanzar tales fines; *limitados* a las personas cuyos derechos sea indispensable afectar para conseguirlos; debiendo

escogerse entre las alternativas posibles, la menos gravosa para los administrados; y, en todo caso, el sacrificio de los intereses de éstos debe guardar una relación razonable con la importancia del interés colectivo que se trata de salvaguardar.

También entre otros, está el **PRINCIPIO DE PROTECCION**, el cual según Couture, con respecto a la nulidad de los actos procesales, es aquel que consiste en sostener que sólo puede alegarse cuando deja sin defensa a una de las partes, precisamente a la que solicita la anulación; se expresa del mismo modo, el **PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURIDICA**, como la condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que las integran. Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes puedan causarles perjuicio. Seguidamente, se pronuncia el **PRINCIPIO DE SEGURIDAD LABORAL**, equiparado al de Seguridad Social, cuando en realidad la concierne al trabajo posee fisionomía propia, por relacionarse con la anticipación de los riesgos probables o posibles que genera la prestación actual de los servicios, *en tanto que la Seguridad Social está dotada de amplitud en los objetivos y en los sujetos, muy por encima del trabajo*. Su finalidad es ante todo, de prevenir el infortunio laboral y preservar el capital humano, procurando los medios, equipos y preparación suficiente para poder evitar los accidentes aplicando los métodos y sistemas adecuados. Es una de las obligaciones del patrono tomar las medidas necesarias para que el trabajador desempeñe su labor cubriendo los riesgos que éste pueda tener cuando realiza su actividad productiva; continuando con el **PRINCIPIO DE SEGURIDAD SOCIAL**, que para Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas (*Tratado de Política*

*Laboral y Social*) se encuentra en la zona fronteriza entre lo jurídico y lo sociológico, Bramuglia, la concibe, en una significación más amplia, comprende la organización política, económica y social del Estado consubstancial con la existencia del ser humano, y en tal sentido la Previsión Social, integrada por la asistencia y el seguro social, será solamente una parte de la Seguridad Social. Sistema que pretende que toda la población cuente con los medios y recursos necesarios para tener y conservar una existencia digna; al igual que la Previsión Social, parte del concepto riesgo; debe prestar asistencia económica, de salud, a quienes se vean afectados por riesgos. De cerca está el **PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD**, entendiéndose que todos los sujetos laborales, dentro de la Relación Jurídico-Laboral, deben de establecer por ética, una armonía jurídica, a fin de mantenerse dentro de un ambiente laboral estable, de esta manera,

También se señala el **PRINCIPIO DE SUBSIDIARIDAD**, cuyo significado es que cada quien, deberá tomar por sí, las providencias necesarias para solucionar sus propios problemas; y únicamente cuando no pueda resolverlos por sí solo, recurrirá a los beneficios que le otorga la Seguridad Social, sin dejar de cumplir obligatoriamente con sus aportes económicos. Tales prestaciones de procedencia ajena, no son de disfrute o utilización obligatoria, sino derechos que pueden ejercerse o no y que no deben utilizarse, de proceder éticamente, sino en situaciones de estricta necesidad, a fin de no abusar de la generosidad o de la contribución de los demás y poder reservar éstas para las situaciones más críticas; por otra parte, el **PRINCIPIO DE UNIDAD**, en materia previsional, es un principio fundamental, ya que todos los sistemas lo exigen en la organización legislativa, administrativa y financiera, para evitar contradicciones, injusticias y complejidades. A la par de los

anteriores aparece, específicamente el **PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD**; en los regímenes de Protección Social, el que tiende a sucesiva cobertura, a que sean sujetos o beneficiarios: **a)** los trabajadores más necesitados; **b)** todos los trabajadores; **c)** todos los individuos y grupos necesitados, trabajen o no; **d)** toda la población de un país; finalmente, se enuncia el **PRINCIPIO DE VERDAD MATERIAL**, a cuyo efecto es potestad de la Administración Pública decretar las medidas necesarias autorizadas por la ley. Significa que las actuaciones de la Administración Pública en sede administrativa se ampararán a la Verdad Material que resulte de los hechos investigados y conocidos. Este es un principio importante para el Estado, pues en su calidad de garante de la Institucionalidad, debe apegarse a los hechos demostrados y respaldados por los sujetos laborales.

## **2. FUNDAMENTO JURÍDICO.**

En el Fundamento Jurídico, se retoman los Principios ya relacionados, en el mismo orden alfabético, para su mejor ubicación, contenidos en las disposiciones legales de diversas leyes en materia Laboral, Seguridad y Previsión Social, desde la referencia de los Derechos Humanos, en las que se encuentran regulados; haciendo énfasis primeramente a los que aparecen en la Constitución de la República; Tratados y Convenios Internacionales; y en las Leyes Secundarias que están relacionadas con el sistema jurídico en materia Laboral, Seguridad y Previsión Social, es así como en su orden, se tienen :

El **Principio de Audiencia**, este aparece regulado en el Art. 11 Inc. 1º de la Constitución de la República, que literalmente dice: ***“ninguna***



***persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las Leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa...***”, asimismo se encuentra en el Art. 1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa; el **Principio de Bienestar Económico**, jurídicamente se encuentra relacionado con todo el quehacer que involucra al trabajador, por lo que tácitamente aparecerá en diferentes disposiciones legales, pero específicamente se regula en el Art.1 de la Constitución de la República, que indica: ***“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...”***”, otras de las leyes que expresamente aparece este principio es: en el Art.2 de la Declaración Universal de los Derechos humanos; Art.2 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; Art.6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); Art.7 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art.6 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; Art.3 de la Convención de los Derechos del Niño; Art.2 de la Convención OIT-105 relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; Art.6 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; Art.1 de la Convención Iberoamericana sobre Seguridad Social; Art.6 lit.a) del Tratado de Integración Social Centroamericana; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador, en materia laboral; Art.89 de la Ley del Servicio Civil; Art.63 del Código Municipal; Art.30 No.6 de la Ley de la Carrera Docente; Art.91 de la Ley de la Carrera Policial; Art.1 del Código de

Trabajo; y en el Art.1 de la Ley de Formación Profesional; el **Principio de Celeridad**, lo regula el Art.49 Inc. 1º de la Constitución de la República, que dice: ***“Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en material laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos...”***, además este principio aparece regulado también en el Art. 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; y en el Art.1, 4 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; el **Principio de Certeza Jurídica**, se enuncia en el Art.14 de la Constitución de la República, que dice: ***“Corresponde únicamente al Órgano Judicial la facultad de imponer penas. No obstante, la autoridad administrativa podrá sancionar, mediante resolución o sentencia y previo el juicio correspondiente, las contravenciones a las leyes, reglamentos u ordenanzas, con arresto hasta por quince días o con multa, la cual podrá permutarse por un período igual”***; en su orden, también aparece en otras leyes tales como: en el Art.9 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en el Art.2 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; en el Art.5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); Art.7 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art.6 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; Art.2 Convención relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; Art.6 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; en todos los Convenios OIT ratificados por El Salvador, en materia Laboral; Art.61 de la Ley del Servicio Civil; Art. 63 del Código Municipal, Art. 177 del Código de Justicia militar; Art.3 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera

Administrativa y en el Art.13 del Código de Trabajo. Otro de los principios es el de **Continuidad**, el cual está garantizado en el Art.220 de la Constitución que dice: ***“Una ley especial regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que éstos tendrán derecho de acuerdo a los años de prestación de servicio y a los salarios devengados...”***. Encontrándose también en el Art.6 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.

De la misma forma se encuentra el **Principio de Defensa**, en materia procesal, el cual lo encontramos en el Art.12 Inc. 2º. de la Constitución de la República, que declara ***“... la persona detenida debe ser informada de manera inmediata y comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza al detenido la asistencia de defensor en las diligencias de los órganos auxiliares de la administración de justicia y en los procesos judiciales, en los términos que la ley establezca ”***; También dicho principio aparece en el Art.25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en el Art.24 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; en el Art.5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); en el Art.15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Art.11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; en el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; en el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; en el Art.16 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; en el Art.10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; en el Art.63 del Código Municipal; en el

Art.257 del Código de Justicia Militar; en el Art.1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa y en el Art.70 del Código de Trabajo. Igualmente el **Principio de Dignidad**, lo regula el Art.2 Inc. 1º de la Constitución de la República, el cual en su tenor literalmente dice: ***“Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”***, como también el Art.12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en el Art.15 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; Art.11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); en el Art.15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Art.11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; en el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; en el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; en el Art.16 de la Convención relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; en los Arts.2,3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia, Discriminación fundadas en la Religión o Convicciones; en el Art.9 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; en el Art.6 de los Derechos del Niño; Art.1 sobre la Declaración Americana sobre los Derechos del Hombre, en todos los Convenios de la OIT en materia de Trabajo, ratificados por El Salvador; en el Art.127 del Código Municipal; en el Art.273 del Código de Justicia Militar; en el Art.1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; en el Art.12 del Código de Trabajo; Asimismo el **Principio de Estabilidad Laboral**, está regulado por el Art.219 Inc. 1º. de la Constitución de la República, que dice: ***“La ley regulará el***

***servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías, los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo;*** así también tal principio aparece regulado en el Art.23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En el Art.27 de la Ley del Servicio Civil; En el Art.30 No.1 de la Ley de la Carrera Docente; En los Arts.6,8 y 9 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; Igualmente el **Principio de Humanidad**, se encuentra en el artículo 1 de la Constitución de la República que dice: ***“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción. En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”***. Igualmente dicho principio se encuentra regulado en el Art.12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en el Art.20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; en el Art.17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); en el Art.15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Art.18 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del niño; Art.21 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; En los Arts.2,3 y

4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones; En los Arts.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.1 de la Ley del Servicio Civil; En los Arts.273 al 276 del Código de Justicia Militar; En los Arts.6,8,9 y 10 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; En el Art.1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; En Arts.19 y 57 de la ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada; En los Arts.1, 13, 132, 133 y 137 del Código de Trabajo; En el Art.48 de la Ley del Seguro Social; En el Art.125 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y en el Art.7 de la Ley del Fondo Social para la Vivienda; de la misma manera el **Principio de Igualdad**, lo regula el Art.3 de la Constitución de la República cuando enuncia: ***“Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”***. Aparece del mismo modo en el Art. En el Art.25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En el Art.20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En el Art.24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En el Art.15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En el Art.18 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En Art.7 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del niño; En los Arts.20, 21 y 25 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; En los Art.2, 3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación

Fundadas en la Religión o Convicciones; En los Arts. 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En el Art.1 de la Declaración de los Derechos del Niño; En el Art.1 de la Convención Iberoamericana sobre Seguridad Social; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.1 de la Ley del Servicio Civil; En el Art.270 del Código de Justicia Militar; En el Art.1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; En los Arts.19 y 57 de la Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada; En los Arts.1, 13 ,132, 133 y 137 del Código de Trabajo; y en los Arts.9 y 42 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones;

Seguidamente el **Principio de Imprescriptibilidad**, lo regula el Art.140 de la Constitución de la República, cuando reza ***“Ninguna ley obliga sino en virtud de su promulgación y publicación. Para que una ley de carácter permanente sea obligatoria deberá transcurrir, por lo menos, ocho días después de su publicación. Este plazo podrá ampliarse pero no restringirse”***; de la misma naturaleza se regula en los Arts.9, 12 y 15 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts. 6 y 11 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; y en el Art.47 de la ley del Fondo Social para la Vivienda; otro principio fundamental es el **Principio de inocencia**, que aparece en el Art.12 de la Constitución de la República, así ***“Toda persona a quien se impute un delito se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su defensa...”***; este principio también se regula en el Art.10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los

Arts.6 y 7 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.270 del Código de Justicia Militar; y en los Arts.1, 2, 3, 4 y 21 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; de la misma importancia que los demás está el **Principio de Integralidad**, este lo regula el Art.50 Inc.3º. que dice: “***...Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la Ley***, conjuntamente aparece en todos los convenios de la OIT ratificados por El Salvador; sin dejar de lado también el **Principio de Integridad Física y Moral**, regulado por los Arts.32, 33 y 35 de la Constitución de la República; asimismo en los Arts.9, 12, 16, 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En el Art.7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En los Arts.7, 10 y 15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En el Art.16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; En el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; En los Arts.2, 4, 8, 16 y 20 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; Arts.2, 3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones; En los Arts.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.29 Lit.d) de la Ley del Servicio Civil; En el Art.1 de la Ley de la Carrera Docente; En los Arts.91 y 92 de la ley de la Carrera Policial; En los Arts. 273 al 276 del Código de Justicia Militar; y en el Art.11 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; asimismo se enuncia el **Principio de**



**Irrenunciabilidad**, que lo regula el Art.52 de la Constitución de la República, diciendo: ***“Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables...”***, aparece igualmente en el Art.6 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En los Arts.1, del 190 al 195 y el 419 del Código de Trabajo.

En igual importancia está el **Principio de Irretroactividad**, que aparece en el Art.21 de la Constitución de la República, que señala: ***“Las leyes no pueden tener efecto retroactivo, salvo en materias de orden público, y en materia penal cuando la nueva ley sea favorable al delincuente”***; se regula de igual forma en los Arts.2, 15, 17 y 18 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; y en todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; de vital condición es el **Principio de Justicia Social**, que lo regula el Art.1 Inc. 3º de la Constitución de la República que dice: ***“...En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social***; en la misma escala se señala en los Arts.9, 11 No.2, 12, 15, 16, 23, 24 y 25; En los Arts.1, 6 al 10, 12, 19 y 20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Arts.2, 5, 7, 9, 11 y 17 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En los Arts.4,6 al 11, y 15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En los Arts.6, 11 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; En el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; En los Arts.2, 4, 8 y 16 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; En los

Arts.2, 3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones; En los Arts.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En el Art.1 de la Convención Iberoamericana sobre Seguridad Social; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador En los Arts.12, 63, 126, 127 y 128 del Código Municipal; En los Arts.91, 92, 93, 95 y 98 de la ley de la Carrera Policial; En los Arts.257, 259, 270, y 273 al 276 el Código de Justicia Militar; En los Arts.6, 8, 9, 10 y 11 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; En los Arts.1, 13, 177 al 189 del Código de Trabajo; En los Arts.1, 3 y 4 de la Ley de Formación Profesional; consecutivamente también el **Principio de Legalidad**, aparece enunciado en el Art.15 de la Constitución de la República, que dice: ***“Nadie puede ser juzgado sino conforme a leyes promulgadas con anterioridad al hecho de que se trate, y por los tribunales que previamente haya establecido la ley”***, además se regula en los Arts.11, 12 y 15 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts.1, 6 al 10, 12, 13, 15 y 18 al 20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Art.2, 7, 9, 11 y 17 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); Art.4, 6 al 11 y 15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En los Art.6, 11 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; En el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; En los Arts.2, 4, 8, 16, 20, 21 y 25 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; En los Art.2, 3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones; En los Art.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los

Derechos de los Impedidos; En el Art.6 de la Declaración de los Derechos del Niño; En el Art.1 de la declaración Americana sobre los Derechos del Hombre; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.63, 110, 126 al 128 del Código Municipal; En los Art.257, 259, 270, 273 al 276 del Código de Justicia Militar; En los Arts.1 al 4, 8, 9, y 19 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; En los Art.1, 3 y 4 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; En los Arts.1, 11, 13, 56, 58 al 60 del Código de Trabajo; En el Art.1 de la ley del Sistema de Ahorro para Pensiones y en el Art.4 de la ley del Fondo Social para la Vivienda; por otra parte, el **Principio de Libertad de Contratación**, existen dos clases de contratos, pero el individual todavía está concebido como un acto de Derecho Privado, normándose en la actual legislación, bajo esa óptica, Art. 39 de la Constitución que reza : ***“La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.”***; caso distinto sucede con el contrato colectivo del sector público, regulado en el Art. 221 de la Constitución, que limita a dicho trabajador el derecho a la Huelga; Art. 268 al 301 del Código de Trabajo ( Contrato Colectivo ), Art. 7 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; precisamente en el

mismo orden se puede enunciar el **Principio de Libertad Sindical**, que se regula en el Art.47 de la Constitución de la República que expresa ***“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas”***. Además se regula en: En los Arts.1 al 4, 13, 15, 20, 22 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Art.5, 7, 15, 16 y 22 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En los Arts.6 al 11 y 17 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En los Arts.6, 11 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; En el Art.15 de la Convención sobre los Derechos del Niño; En los Arts.2, 4, 8, 16, 18, 20, 21 y 25; En los Arts.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En los Arts.30 No.2 y 37 de la Ley de la Carrera Docente; y en los Arts.2, 13 y 204 del Código de Trabajo.

Asimismo el **Principio de No Discriminación**, en material laboral se presenta regulado en el Art.38 No.1º. de la Constitución de la República que indica: ***“El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá***

**especialmente los derechos siguientes: 1º En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad...”**; del mismo modo se expone en todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; otro de gran importancia es el **Principio de Previsión y Seguridad Social**, que también lo regula la Constitución de la República en su Art. 50 que literalmente dice: **“La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima especialización de los recursos. Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley...”**, del mismo modo se garantiza por los Arts.1, 2, 3 y 16 de la Ley del Sistema de Ahorros para Pensiones, por los Arts.32, 33, 56 y 103 de la Ley del Seguro Social, por los Arts.1, 2, 23, 26 al 29, 34, 40 y 88 de la Ley del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, por los Arts.307 al 313, 316 al 323, 333 al 368 del Código de Trabajo, por el Art.115 de la Ley de la Carrera Policial, por los Arts.20, 24, 28 y 35 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, por el Art.1 del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social y por el Art.9 del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; legítimamente otro de los principios de fondo, es el **Principio de Protección**, seguidamente este principio es eminentemente laboral y lo enuncia el Art.37 de la Constitución de la República cuando dice: **“El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio...”**, de la misma manera se indica

en los Arts. 7, 16, 25 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts.1, 2, 8 al 10 y 12, de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Arts.5, 6, 7, 17 y 19 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En los Arts.7, 10 y 15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En los Arts.6, 11 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; En el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; En los Arts.2, 4, 8, 16, 18, 20, 21 y 25 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; En los Arts.2, 3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones; En los Arts.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En el Art.1 de la Convención Iberoamericana sobre Seguridad Social; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.30 de la Ley del Servicio Civil; En el Art.63 del Código Municipal; En los Arts.91 al 93, 95 y 98 de la ley de la Carrera Policial; En los Arts.257, 259, 270, 273 al 276 del Código de Justicia Militar; En los Arts.83 y 85 de la ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada; En el Art.9 de la Ley de Asistencia al Magisterio; En los Arts.1, 13, 58 al 60, 177 al 189 del Código de Trabajo; En el Art.48 de la ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social; En el Art.78 de la ley del Sistema de Ahorro para Pensiones; En el Art.3 de la ley del Fondo Social para la Vivienda. Ahora bien, el **Principio de Seguridad Jurídica**, está regulado en el Art.1.Inc.1º. que enuncia ***“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”***; como también en los Arts.9, 12,

16, 22 al 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts.2, 6, 9, 15 y 17 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Arts.2, 7 y 11 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En los Arts.7, 10 y 15 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; En los Arts.6, 11 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.5 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; En el Art.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño; en los Arts.2, 4, 8, 16, 18, 20 y 25 de la Convención Relativa al Trabajo Forzoso u Obligatorio; en los Arts.6, 7, 9 y 10 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En el Art.27 de la Ley del Servicio Civil; En los Arts.63, 126 al 128 del Código Municipal; En los Arts.257, 259, 270, 273 al 276 del Código de Justicia Militar; En Art.1 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; el Art.1 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; En los Arts.1 y 13 del Código de Trabajo; En los Arts.1, 3 y 4 de la Ley de Formación Profesional.

En material laboral, se establece el **Principio de Seguridad Laboral**, lo regula el Art.219 de la Constitución de la República, que dice: ***“Se establece la carrera administrativa. La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración, las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo...”***; consecuentemente éste, se legaliza en: los Arts.23 y 24 de la

Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts.17 al 20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Arts.6 y 11 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En los Arts.27 y 29 literal d) de la Ley del Servicio Civil; En los Arts.6 y 9 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; En los Arts.1, 13, 132 al 134 y 177 al 189 del Código de Trabajo; del mismo modo el **Principio de Solidaridad**, que está regulado por el Art.70 de la Constitución de la República, dice: ***“El Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental sean inhábiles para el trabajo.”***; de la misma manera lo dicta el Art.24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts.10, 12, 13, 15, 17 al 20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Arts.6, 7 y 11 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); En los Arts.2, 3 y 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; En el Art.1 de la Convención Iberoamericana sobre Seguridad Social; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; En los Arts.1 al 4, 6, 8 al 10 y 21 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; En los Arts.1, 13, 55, 58, 59, 60, y del 177 al 189 el Código de Trabajo; consecuentemente está también el **Principio de Universalidad**, este principio también es eminentemente laboral y se regula por el Art.219 de la Constitución de la República de El Salvador, que reza; ***“Se establece la carrera administrativa. La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los***



***empleados públicos a la estabilidad en el cargo. No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, lo Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios***". Así mismo, se enuncia en los Arts.9, 12, 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; En los Arts.2, 8 al 10, 12, 13, 15, y 17 al 20 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; En los Arts.2, 3 y 4 de la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o Convicciones; En el Art.1 de la Convención Iberoamericana sobre Seguridad Social; En todos los Convenios de la OIT ratificados por El Salvador; y en los Arts.1, 11 y 13 del Código de Trabajo.

### **3- ANÁLISIS COMPARADO DEL FUNDAMENTO DOCTRINARIO Y JURÍDICO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA**

En el presente Capítulo del Trabajo de Investigación, se determina que existe una disgregación de normas en materia laboral, complementarias del Código de Trabajo actual, vigentes en El Salvador, que procura que el trabajador en general, desista de su afán de someter sus conflictos laborales a la Administración Pública, sea administrativa o jurisdiccional, a través de vías alternas de solución, brindadas por la costumbre, para solucionar sus situaciones, que aún cuando no siempre sea justa, se sienta victorioso.

Los pueblos, como Sujetos de Derecho Público Internacional, deben buscar nuevos senderos de desarrollo, para subsistir en un mundo cada vez más globalizante, y que como ente social, como sujeto determinante de tal desarrollo, debe diseñar, proveer, promulgar y preservar mejores condiciones de vida de sus generaciones, que le permitan armonizar con el resto de países del planeta.

La Sociedad Salvadoreña urge de una Legislación Laboral única, técnica, justa y equitativa, que tome en cuenta todos los Principios del Derecho, en general, y Laborales, en especial, para equilibrar las clases patronales y trabajadoras, cumpliendo con el precepto constitucional de que el origen y fin del Estado, es la Persona Humana, y que su trabajo no es mercancía, y que a través de las cuales, se oriente toda la obra legislativa hasta el desarrollo Humanista y menos mercantilista, que asegure una vida digna al trabajador, para contribuir cualitativamente en la actividad productiva a la que esté involucrado.

Con una Legislación Laboral desarmonizada y desistematizada, la Clase Trabajadora, no se siente en un verdadero y efectivo "Estado de Derecho", ya

que, en vez de contar con leyes más viables, eficaces y que les solucionen sus conflictos, enfrenta una cantidad de leyes, en cuyos considerandos y en su forma enunciativa, pregonan Justicia, Equidad y Libertad, pero materialmente no representan nada, sin contar con instancias que serían las directamente garantes constitucionales de esos Valores, necesitándose una Legislación Laboral integrada, que contenga todos los Principios y Garantías Fundamentales y Laborales, en función de los Sujetos Laborales, actualizarse y armonizarse primeramente en sí misma, proponiéndose integrar en un solo cuerpo legal conforme a las circunstancias laborales nacionales, luego sujetarse a la Constitución de la República, en atención con la Doctrina y con el Derecho Internacional, que le permita a todo trabajador la consulta sencilla y comprensiva, así como las herramientas para defender sus derechos.

El esfuerzo de la presente Investigación, se encamina a demostrar a todos aquellos hombres y mujeres que estén inmersos en el quehacer político, económico y social del Estado, sobre la realidad laboral nacional actual, la cual cada día se aleja más de un efectivo Desarrollo Social, ya que los sujetos involucrados han perdido su rol en el proceso productivo de la Sociedad, vista a ésta, como una empresa.

En síntesis, se observa que unos Principios Doctrinarios aparecen en varias leyes, otros no, únicamente enunciados en la Constitución de la República, sin que hasta la fecha, exista un mecanismo que los desarrolle, y otros ni siquiera se mencionan, ni en la Ley Primaria, mucho menos en la secundaria, lo que dificulta al interesado comprender o invocarlos cuando se encuentra frente a una violación de sus derechos respaldados por los mismos.

También se observa que la Constitución se ha adecuando a la filosofía colonial de un Nuevo Repartimiento establecido en el Código de Trabajo vigente.

El siguiente Cuadro Comparativo de Concordancias de la Normativa Laboral vigente en El Salvador, ilustra algunos de los Principios existentes, Generales y específicamente Laborales, que se han desarrollado en este estudio, razonando con estricta lógica jurídica; se aclara que todos los Principios Doctrinarios deberían estar desarrollados en un solo instrumento legal, que retome su contenido doctrinario, y sean contenidos en la norma jurídica, para facilitar la invocación de los mismos de una forma sencilla y clara, divulgarlos a través de un Código de Trabajo, coherente con la realidad social de todos los pueblos, es así como en el referido cuadro aparecen tales principios, debidamente indicando en que instrumento de ley se regulan, con el afán además de sustentar en la práctica, la necesidad de armonizar los Principios Doctrinarios con la legislación laboral salvadoreña :

## **CAPITULO CUATRO**

### ***INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO***

#### **1. RESULTADOS**

Los Capítulos anteriores han considerado los aspectos históricos, teóricos y jurídicos que fundamentan el tema de la Investigación. El presente Capítulo expone detalladamente la Interpretación de los Resultados Obtenidos en la Investigación de Campo realizada, para confirmar o desvirtuar las Hipótesis y los logros obtenidos con los Objetivos pretendidos en el Trabajo de Investigación relacionado con los Principios Doctrinarios del Derecho Laboral.

Los resultados expuestos provienen de una Cédula de Entrevista Estructurada con **DIEZ (10)** aspectos generales, diseñada para evaluar tópicos relacionados con algunos Principios Doctrinarios y su efectiva aplicación en la normativa legal vigente en materia laboral en El Salvador, así como de su garantía.

De los sujetos entrevistados, estimados en **VEINTIOCHO** informantes clave, equivalentes al **CIEN POR CIENTO (100 %)**, fueron personeros involucrados administrativa y jurisdiccionalmente en la relación laboral, como funcionarios y representantes de diferentes instituciones, abarcando servicios *públicos*: administrativos y jurisdiccionales; *privados*, que representaron a las siguientes Instituciones:

**FUNCIONARIOS.**

**Judiciales:** Magistrado de Cámara de lo Laboral, Juez Primero de lo Laboral, Secretario Primero de lo Laboral, Juez Tercero de lo Laboral, Secretario Tercero de lo Laboral, Juez Cuarto de lo Laboral, Secretario Cuarto de lo Laboral; **Administrativos:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; ***Seguridad y Previsión Social:*** Superintendencia de Pensiones, Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, Fondo Social para la Vivienda.

**REPRESENTANTES.**

***Gremiales:*** Asociación Nacional de la Empresa Privada, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, Fundación Nacional para el Desarrollo; ***Sindicales:*** Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Asociación General de Empleados del Ministerio de Hacienda, Asociación General de Empleados Públicos y Municipales, Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños; ***Profesionales:*** Profesionales Docentes de la cátedra de Derecho Laboral de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de diversas Universidades: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Universidad José Matías Delgado, Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer.

Tales resultados, fueron confrontados con las Hipótesis y orientados al logro de los Objetivos del Tema, consistentes en :

- *confirmar que la dispersión de la legislación laboral salvadoreña no armoniza técnicamente con los Principios Doctrinarios y Jurídicos en materia Laboral.*
- *genera desprotección, inseguridad jurídica y desigualdad en la aplicación de los derechos de los trabajadores*
- *incide en el descrédito e ineficacia del sistema jurídico salvadoreño, lo que ameritó el análisis de la legislación laboral salvadoreña.*

Cada uno de los tópicos considerados en la Entrevista, fueron analizados cuantitativa y cualitativamente, para obtener una interpretación técnica y objetiva. En consecuencia, tales resultados han sido ordenados conforme a los aspectos establecidos en la Cédula de Entrevista, y ésta a su vez, con la Metodología Utilizada.

## **2. DISCUSION**

### **2.1- Igualdad Jurídica en las Condiciones Laborales Desde los Derechos Humanos**

Este es un aspecto fundamental considerado en el tema de la Investigación, dado que se refiere a averiguar si los Sujetos Laborales conocen el Principio y sus alcances, así como si efectivamente respetan

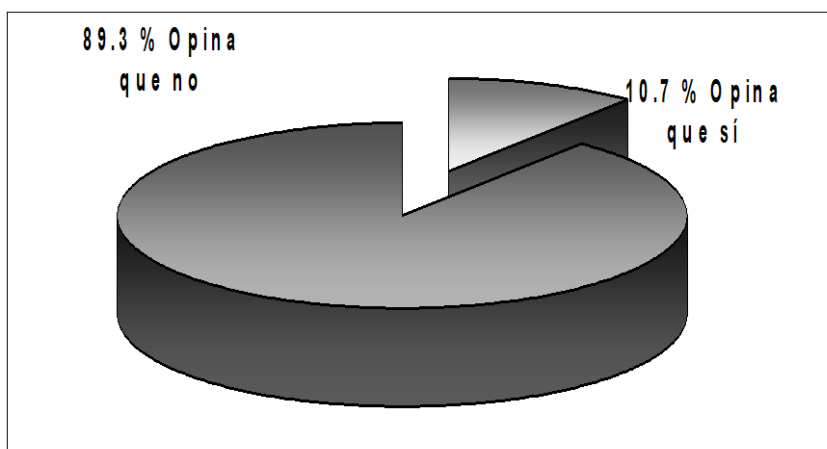
esa Igualdad Jurídica de condiciones. Se trató de indagar si los patronos y/o trabajadores ejecutivos tienen iguales condiciones materiales que los trabajadores operativos, lo que se cuantificó de la siguiente manera :

**Cuadro N°1**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que existe Igualdad Jurídica desde la perspectiva de los Derechos Humanos en la regulación de las condiciones en los diversos Sujetos Laborales ?		
OPINION	CANTIDAD	%
SI	3	10.7
NO	25	89.3
S/R	-0-	-0-
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Así, para tener una comprensión gráfica del resultado, se presenta la siguiente figura :

**Gráfico N°1**





Del resultado de las Entrevistas realizadas, la inmensa mayoría, representando el 89.3 %, contestó que no existe Igualdad Jurídica en las condiciones materiales considerando los Derechos Humanos. Caso contrario, únicamente el 10.7 % del universo entrevistado, respondió en sentido positivo.

Respecto de las justificaciones de cada respuesta, los que afirmaron tal situación, no razonaron su opinión; en cambio los que la negaron, expresaron, entre otras, las siguientes opiniones :

- *Hay diversos tratamientos a los trabajadores por actividad económica y sector*
- *El empleador se aprovecha del desconocimiento del trabajador*
- *Mucha divergencia entre sujetos, necesaria protección jurídica y participación efectiva del Estado*
- *Debido a que existen reglas subjetivas de subordinación*
- *Prevalece el poder económico*
- *Se mercantiliza la Relación Laboral*

En consecuencia, del análisis de las respuestas obtenidas en el diligenciamiento, se establece que existe reconocimiento por parte de la mayoría de los entrevistados, respecto de la inexistencia de la Igualdad Jurídica de las condiciones laborales desde los Derechos Humanos. Asimismo, prevalece la discriminación social, imperando la mercantilización o deshumanización de los procesos productivos sobre las personas, quedando claro la aplicación del Artículo 37 inciso primero de la Constitución en sentido negativo, respecto del trabajo como mercancía. También, tendenciosamente se mantiene fragmentados los salarios por

actividades económicas, aún cuando las mercancías y productos tienen los mismos precios ante cualquier clase de trabajador.

## **2.2- Efectividad de la Justicia Social para todos los Sujetos Laborales**

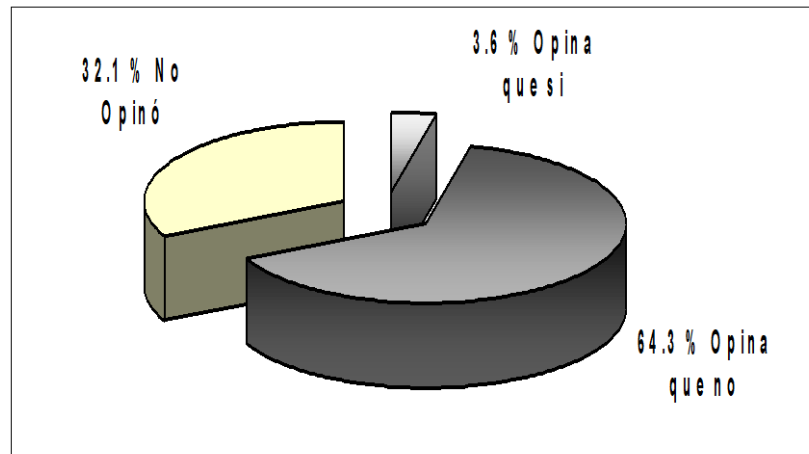
Al respecto, dentro del marco trascendental del mundo laboral, se tiene conocimiento del Principio de la Justicia Social, como fundamento distinto de la acumulación individual de riqueza. Se requirió la opinión objetiva a los entrevistados si en la relación jurídica-laboral entre los Sujetos Laborales, se cumple efectivamente dicho enunciado. Los resultados se clasificaron y cuantificaron de la siguiente manera:

**Cuadro N°2**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que se aplica la Justicia Social para todos los Sujetos Laborales ?		
<b>OPINION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>1</b>	<b>3.6</b>
<b>NO</b>	<b>18</b>	<b>64.3</b>
<b>S/R</b>	<b>9</b>	<b>32.1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Para una gráfica del resultado, se presenta la siguiente:

Gráfico N°2



De la información obtenida, el 64.3 % negó el resguardo de la Justicia Social en la relación jurídico-laboral. Por su parte, el 3.6 % contestó en sentido negativo, y el 32.1 % se abstuvo de opinar.

Respecto de las causas de sus opiniones, los que afirmaron y se abstuvieron de emitir su comentario, no tuvieron mayor trascendencia, no así los que se opusieron, que razonaron su opinión, expresándose, entre otras, de la siguiente manera :

- *Se alcanza con una remuneración justa*
- *Solo a nivel de ciertos conflictos colectivos*
- *El sistema está diseñado a favor del patrono, en detrimento del trabajador*
- *No proporciona las mínimas prestaciones laborales*
- *Están condicionadas a los Medios de Producción*
- *Mayor reto para el Estado, su existencia se justifica por la protección de los Derechos Sociales de las mayorías*

En conclusión, prevalece la concepción materialista de los Procesos Productivos a favor del Capital, de la administración empresarial ihumanizada, desmereciendo la finalidad de la Justicia Social en beneficio de los trabajadores, que en esencia son los mismos ciudadanos; la teleología de la Relación Laboral se desnaturaliza al no existir legalmente las sanciones atribuibles a todos aquellos sujetos que incumplen con la Justicia Social, la cual es para todos. Parte de su crisis está en la rigurosa y necesaria continuidad ininterrumpida durante mucho tiempo sin garantía legal de consideración, como condicionante inmediata para su desgaste a largo plazo, así como en la inconsciencia de algunos patronos o sus representantes.

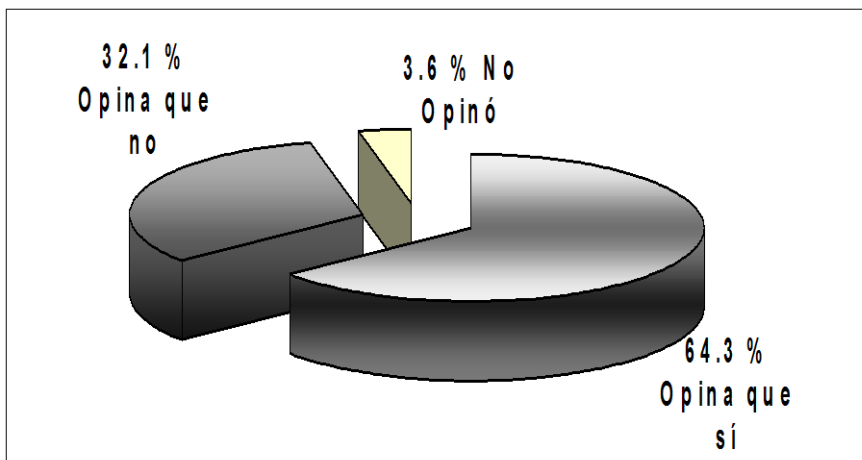
### ***2.3- Regulación del Principio de Audiencia en la Normativa Laboral***

Respecto si tal principio se encuentra expresamente regulado en la legislación laboral salvadoreña, para efecto de identificar si efectivamente garantiza la comunicación y el respeto de los derechos dentro de la relación jurídica-laboral entre los Sujetos Laborales, desde el mismo centro de trabajo, previo a cualquier circunstancia que pudiera involucrarlos dentro de la misma, ya como contratación, traslados, amonestaciones, despidos, entre otros, y con asistencia letrada de un delegado público, para garantizar su efectividad, con facilidad de todas las pruebas y motivaciones que resultaran ahí dentro. Las respuestas se cuantifica así :

**Cuadro N°3**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que el Principio de Audiencia se encuentra regulado ?		
OPINION	CANTIDAD	%
SI	18	64.3
NO	9	32.1
S/R	1	3.6
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su representación gráfica, se presenta la siguiente figura :

**Gráfico N°3**

Ante tal consulta, el 64.3 % afirmó la regulación del Principio de Audiencia; el 32.1 % contestó en sentido negativo, y el 3.6 % se abstuvo de opinar.

Sobre las razones de sus declaraciones, los que negaron y se abstuvo de emitir su comentario, no tuvieron mayor trascendencia, no así los afirmantes, quienes se expresaron así :

- *Solo de manera enunciada, no materialmente, no se positiviza*
- *Es un derecho protegido por la Constitución En el Código de Trabajo hay disposiciones para ejercerlo*
- *No existe norma expresa*
- *Como una normativa en materia laboral no, el precepto constitucional es supletorio, si es que se alegara*

De tal resultado, se interpreta que este Principio se encuentra regulado en la legislación laboral en forma confusa, y hasta supletoria, ya que por el desconocimiento de las mayorías en esta materia, resulta casi nula su invocación. Debería existir expresamente para el trabajador, previo al traslado, destitución, despido, así como para el patrono, antes de renuncia, aumento, queja (*cuando se pide audiencia*), traslado, permisos, anticipos, y cualquier otra circunstancia que altere eventual o permanentemente la Relación Laboral y sus efectos.

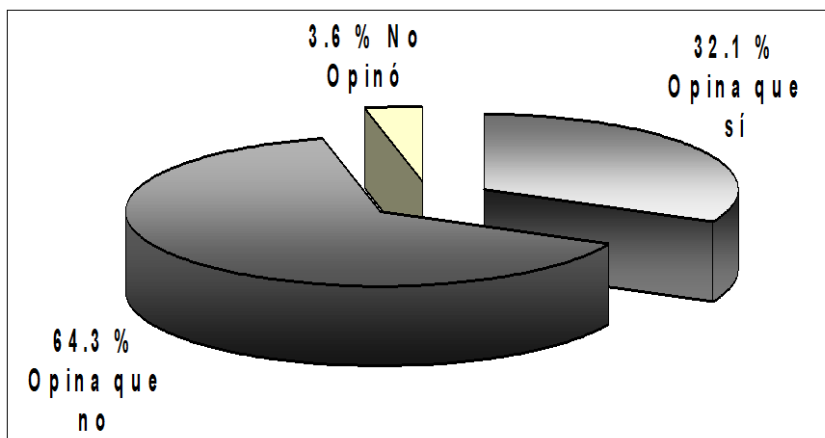
#### ***2.4- Regulación del Principio de Estabilidad Laboral con la Flexibilidad Laboral***

Esta pregunta, tiene gran importancia dentro del mundo laboral actual, en el sentido de que, si existe conocimiento de tal principio, si se encuentra regulado en la legislación laboral salvadoreña, y si efectivamente se preserva aún con la flexibilidad laboral dentro de la Relación jurídico-laboral entre los Sujetos Laborales, es decir, si aún cuando la jornada y las remuneraciones se fraccionen, el trabajador mantiene su estabilidad laboral, su resultado fue así :

**Cuadro N°4**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que se regula el Principio de Estabilidad Laboral, o se preserva con la Flexibilización Laboral ?		
OPINION	CANTIDAD	%
SI	9	32.1
NO	18	64.3
S/R	1	3.6
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su manifestación gráfica, fue de la siguiente manera :

**Gráfico N°4**

De tal cuestionamiento, el 64.3 % negó la regulación del Principio de Audiencia, el 32.1 % contestó en sentido positivo, y el 3.6 % se abstuvo de opinar.

Sobre los fundamentos de sus juicios, los que afirmaron y se abstuieron de emitir su comentario, no expresaron su fundamento. En

cambio, los que opinan que no, razonaron su apreciación, expresándose, entre otras, así :

- *Solo de manera enunciada, no materialmente, no se positiviza*
- *Es un derecho protegido por la Constitución*
- *Como una especificada en materia laboral no, el precepto constitucional es supletorio, si es que se alegara*
- *En el Código de Trabajo hay disposiciones para ejercerlo*
- *No existe norma expresa*

Lo anterior demuestra que no hay conciencia en los trabajadores, ni confianza en los patronos ni claridad en la Legislación Laboral Salvadoreña, ya que actualmente la Relación jurídico-laboral es considerada como un formalismo contractual en los Sujetos, utilizándose teorías y figuras eminentemente civiles o de Derecho Privado, para proteger las intenciones mercantilistas de los patronos, así como de su irresponsabilidad administrativa-laboral. La Flexibilización debería estar normada, y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; requeriría mantener un mínimo de horas por jornada diaria, (*sea diurna y/o nocturna, ordinaria y/o extraordinaria*). Esto implicaría un salario mínimo por hora acorde a la realidad socioeconómica. También, preservar la obligación patronal de cotizar la previsión social, y se aplicaría preferentemente a aquellos trabajadores que tengan un oficio sin calificación académica, estuvieran organizados y que trabajaran específicamente en una actividad a domicilio, tales como : sastres, mecánicos de obra, albañiles, jardineros, lavanderas, planchadoras, cocineras, meseras, hojalateros, electricistas, fontaneros, etc.



## 2.5- *Aplicación del Principio de Equidad en las Relaciones Laborales y sus Efectos*

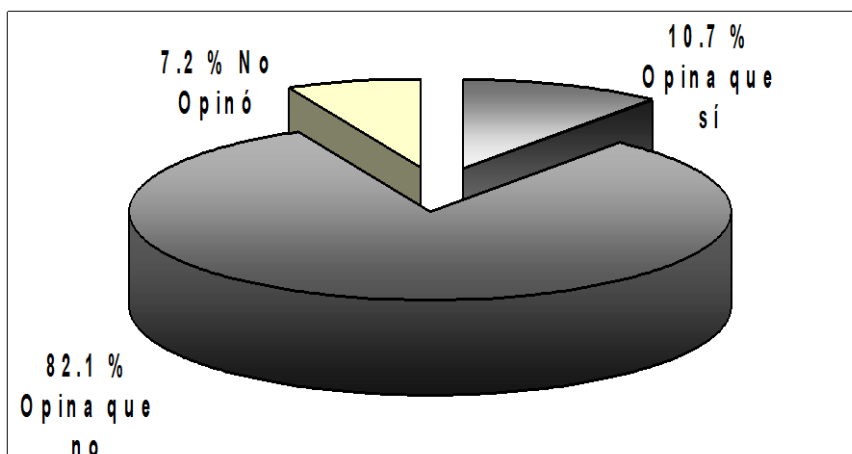
Su finalidad es de carácter moral y ético, se encamina a establecer si existe efectividad de tal principio por alguno de los Sujetos de la Relación jurídica-laboral, en cualquier circunstancia, para comprender los valores personales en la toma de decisiones y sus efectos, resultando se esta manera :

**Cuadro N°5**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que existe Equidad en la aplicación de la Ley ante las relaciones laborales y sus efectos ?		
OPINION	CANTIDAD	%
SI	3	10.7
NO	23	82.1
S/R	2	7.2
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su resultado se graficó, así :

**Gráfico N°5**



En dicha respuesta, el 82.1 % negó la aplicación del Principio de Equidad; el 10.7 % la afirmó y el 7.2 % se abstuvo de opinar.

Al respecto, las motivaciones de las apreciaciones de los que afirmaron y se abstuvieron de emitir su comentario, no tuvieron mayor trascendencia. En cambio, los que se pronunciaron en sentido negativo, y que razonaron su opinión; se expresaron, entre otras, así :

- *Según la conciencia del juzgador, no siempre es equitativa*
- *Favorece al patrono, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no interviene*
- *Su aplicación es dispar, a favor del poder económico*
- *Al carecer de igualdad de condiciones, no hay Equidad*
- *Depende del sujeto a quien se le pretenda aplicar, si es un funcionario público corrupto, un gerente con 6 meses o un trabajador con 20 años*

En atención a lo anteriormente expuesto, no existe Equidad entre los Salarios, ya que han sido mercantilizados por las empresas, así como estratificados y hasta discriminados según las actividades económicas. Al concentrarse la población en las grandes Ciudades, se acumula la Fuerza de Trabajo, y se agranda su oferta de servicios, en una relación ganancia/beneficio/utilidad\* para los patronos que son los mismos dueños de los medios de producción, la inflación se condiciona sobre el Ingreso Por Habitante, para que no se incremente. El trato, las condiciones materiales, y en esencia el vínculo jurídico-laboral se ha vuelto un mecanismo casi perfecto para mantener inconformidades y aislamiento entre los Sujetos Laborales.

## 2.6- **Garantía del Principio de Seguridad y Previsión Social**

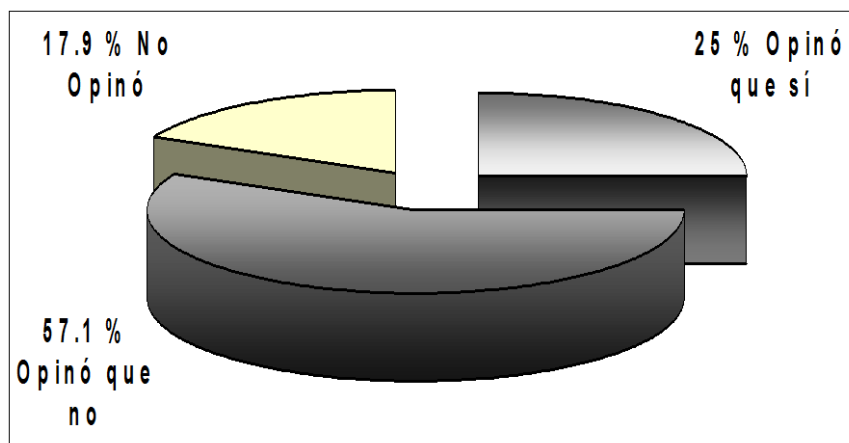
Al respecto, la cuestión se dirige a establecer el conocimiento de ese Principio, sus alcances, y si en la relación jurídica-laboral se encuentra garantizado. El resultado fue el siguiente :

**Cuadro N°6**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que se garantiza la Seguridad y Previsión Social en El Salvador ?		
OPINION	CANTIDAD	%
SI	7	25.0
NO	15	57.1
S/R	5	17.9
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su expresión gráfica, fue la siguiente :

**Gráfico N°6**



Al responder, el 57.1 % negó la eficacia de la garantía del Principio de Seguridad y Previsión Social; el 25.0 % contestó en sentido positivo, y el 17.9 % se abstuvo de opinar.

Respecto de los motivos de sus opiniones, los que afirmaron y se abstuvieron de emitir su comentario, no tuvieron mayor trascendencia, no así los que se opusieron, que razonaron su punto de vista, expresándose, entre otras, así :

- *Se decretan leyes que la menoscaban, para deteriorar su finalidad humanista*
- *La Ley no puede recuperar cotizaciones ni sancionar para garantizarlas*
- *Existe a nivel constitucional, pero no es efectiva*
- *País con alto porcentaje de desempleo, condiciones sociales inestables, fragmentación del tiempo y espacio de cotizaciones*
- *Derechos dependen de un salario formal, si no cotizan se pierde la continuidad*

En vista de lo anterior, se confirma que existe total desconocimiento de la población, como patronos, profesionales, técnicos, empleados, en cualquier arte u oficio, actividad económica o sector productivo, inclusive los medios de comunicación, respecto del cumplimiento y aseguramiento de la Seguridad y Previsión Social. Se maneja erráticamente la necesidad inmediata, muchas veces superfluas para el trabajador, y a conveniencia del patrono, sobre la finalidad social, del destino de los últimos días, con lo cual deja al desamparo a los futuros trabajadores cesantes, sea por vejez, enfermedad o invalidez.

## **2.7- Vacíos o Lagunas Legales en toda la Normativa Laboral**

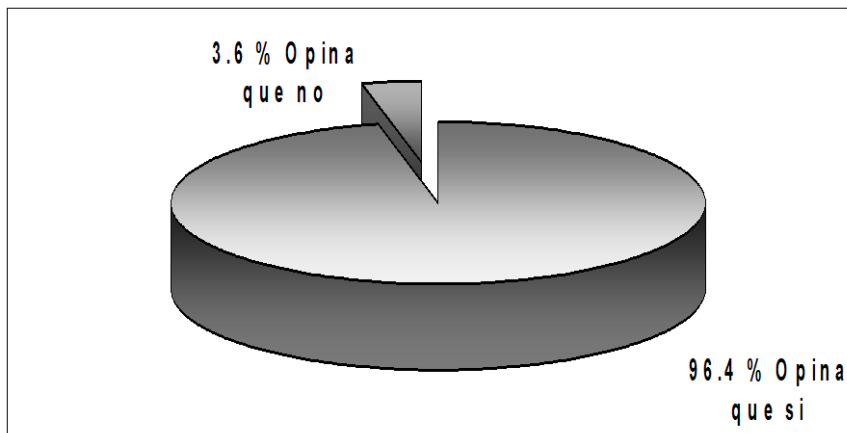
Este cuestionamiento está enfocado al aspecto de aplicabilidad integral de la normativa laboral, en el sentido de que, si una ley tiene una norma expresa sobre un determinado derecho u obligación, no existirían motivos fácticos para su armonización y actualización, dando certeza jurídica institucional a los sujetos involucrados, cuyo resultado fue el siguiente :

**Cuadro N°7**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que existen Vacíos ?		
<b>OPINION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>27</b>	<b>96.4</b>
<b>NO</b>	<b>1</b>	<b>3.6</b>
<b>S/R</b>	<b>-0-</b>	<b>-0-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su gráfica, resultó de la siguiente forma :

**Gráfico N°7**



De dicha conversación, el 96.4 % afirmó la existencia de vacíos o lagunas legales, y el 3.6 % contestó en sentido negativo.

De los porqué de las opiniones, los que negaron de emitir su comentario, no tuvieron mayor expresión, no así los afirmantes, razonando su opinión, manifestaron, entre otras, lo siguiente :

- *Hay una serie de situaciones que no se han regulado en forma clara o justa. Otras no se han regulado*
- *La Ley no puede recuperar cotizaciones ni sancionar para garantizarlas*
- *La Sociedad es evolutiva y cambiante. La Ley laboral no se ha actualizado*
- *No existe regulación para cuando las AFP's se encuentren en mora*
- *Permite a los patronos incumplirlas, o cumplirlas a su manera*
- *Su interpretación integral es confusa, vaga, arbitraria a la finalidad social*

Considerando tales circunstancias, es inminente la armonización y actualización de la normativa laboral en forma integral, considerando las relaciones laborales como únicas, universales, especializadas, claras, desde los requisitos y formalismos de contratación o negociación, la participación en los procesos productivos, sus efectos socioeconómicos en la familia, en el centro de trabajo y del país. Asimismo, para canalizar la oferta de la Fuerza de Trabajo y su demanda, así como su calificación. Esto para regular los sectores productivos, reforzando las instancias

administrativas para su preservación, otorgándoles verdaderas facultades de control, inspección, fiscalización, así como las correspondientes sanciones, para proteger a los sectores trabajadores, así como de condicionar su tecnificación.

### **2.8- Contradicciones en toda la Normativa Laboral**

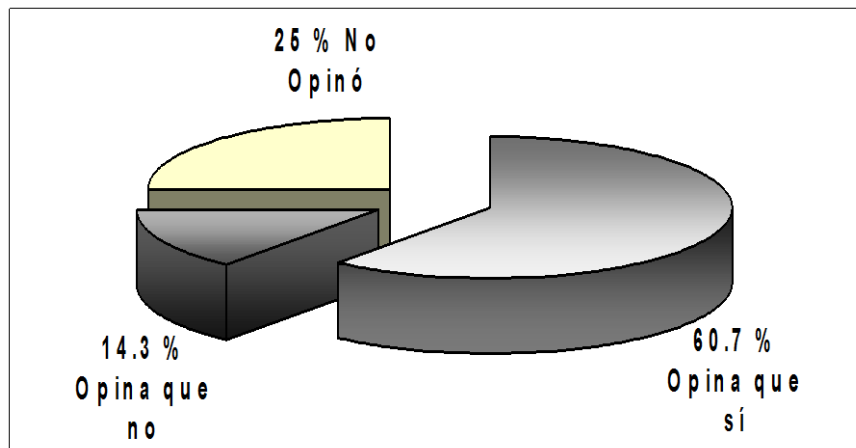
Tal interrogante está enfocada al aspecto de la aplicabilidad efectiva de la normativa por parte de los sujetos laborales, en el sentido de que si una ley tiene una norma expresa sobre un determinado derecho u obligación, así como de su preservación, no existirían motivos fácticos para su armonización y actualización, con lo que se confirmaría la existencia efectiva y no formal de un Estado de Derecho Humanista, al contar con una normativa congruente en la materia que trata, y garante de la institucionalidad, el resultado de tal tópico, fue el siguiente :

**Cuadro N°8**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que existen Contradicciones ?		
<b>OPINION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>17</b>	<b>60.7</b>
<b>NO</b>	<b>4</b>	<b>14.3</b>
<b>S/R</b>	<b>7</b>	<b>25.0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su representación gráfica, es como sigue :

Gráfico N°8



De dicha interrogante, el 60.7 % afirmó la existencia de contradicciones, el 18.3 % contestó en sentido negativo, y el 25.0 % se abstuvo de opinar.

En lo relativo a los motivos de sus opiniones, los que negaron y se abstuviéron de emitir su comentario, no explicaron mayor justificación. Por su parte, los afirmantes, que razonaron su opinión, expresándose así :

- *En el fondo se protege al patrono más que al trabajador, aún cuando formalmente es garantista*
- *Se aplica el Código de Trabajo, supletoriamente el Código Civil*
- *Hay dispersión de leyes, no tienen el mismo tratamiento*
- *Existen leyes laborales que regulan las actividades económicas*
- *La Ley es expresa en situaciones generales, no expresa soluciones, son normas discriminativas*
- *Debería existir una sola Ley que armonice la dispersión*



Por lo tanto, las contradicciones en la Ley son una forma de confundir a los trabajadores, por su desconocimiento y falta de asesoría jurídica, ya que en el fondo, la Relación Laboral es tratada como una variable de una relación civil (privado-contractual), desnaturalizándose en la contratación laboral.

### **2.9- Conveniencia de Sujetos Laborales en la Dispersión de la Normativa Laboral**

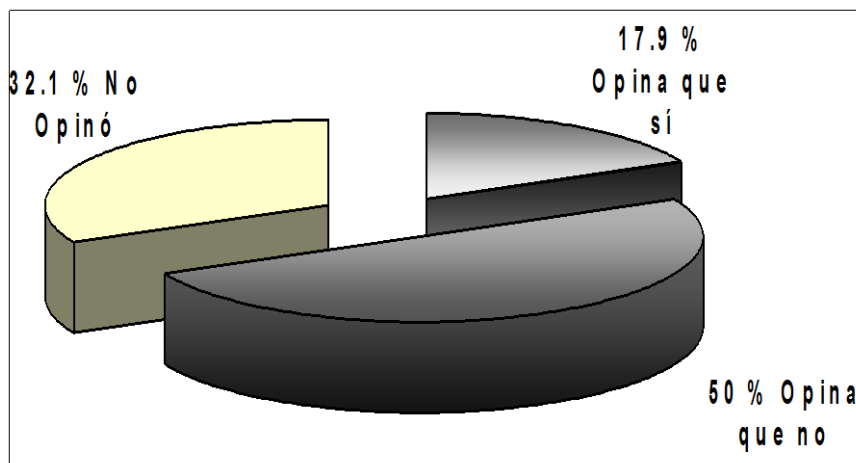
Está enfocada al aspecto de la conveniencia económico-social de alguno de los Sujetos de la Relación jurídico-laboral, respecto de la dispersión de la normativa laboral, en el sentido de que, aún cuando una ley sea confusa, incompleta y hasta arbitraria, y no garantiza claramente un derecho u obligación o no prevé una prohibición contra los Sujetos, resulta favorable para los intereses económicos particulares más que los laborales. El resultado de los entrevistados fue el siguiente :

**Cuadro N°9**

En la actual estructura de toda la Legislación Laboral Salvadoreña, CONSIDERA que su Dispersión		
<b>OPINION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>5</b>	<b>17.9</b>
<b>NO</b>	<b>14</b>	<b>50.0</b>
<b>S/R</b>	<b>9</b>	<b>32.1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su gráfica, se representó de la siguiente forma :

Gráfico N°9



De dicha labor, el 50.0 % negó la conveniencia de la dispersión de la normativa, el 17.9 % contestó en sentido positivo, y el 32.1 % se abstuvo de opinar.

Sobre los motivos de las opiniones de los que afirmaron y se abstuviéron de emitir su comentario, no tuvieron mayor aporte. En cambio los que la negaron, razonaron su opinión, expresándose así :

- *Perjudica a todo el sistema legal laboral, sería mejor un solo cuerpo legal*
- *Es difícil conocimiento y estudio, facilita incumplimiento*
- *Más dispersión, mayor desconocimiento, indefensión*
- *Hay desconocimiento del trabajador, favorece al patrono*
- *Con reglas tendenciosas, los sujetos pierden la finalidad de su relación*
- *La unificación permitiría comprender la relación laboral*

El criterio real que se advierte de las muestras recabadas, es que la realidad social ha cambiado, material, económica, y hasta culturalmente, ante la inminente incursión de la Globalización, y que en El Salvador, la dispersión de la actual legislación laboral salvadoreña ha sido preservada para mantener una incertidumbre jurídica, enfocada al aspecto de la conveniencia sectorial en sus intereses político-económicos. Por lo anterior, se vuelve necesaria una armonización y actualización de la Ley Laboral integral, desde una perspectiva más amplia, y al mismo tiempo, más jurídica y no económica. Esta debe comprender los derechos y obligaciones de los sujetos involucrados, sus requisitos mínimos necesarios, la finalidad y el objeto de la relación jurídico-laboral, de las infracciones y sanciones, así como de las instancias administrativas y jurisdiccionales ante quienes se diriman inconformidades.

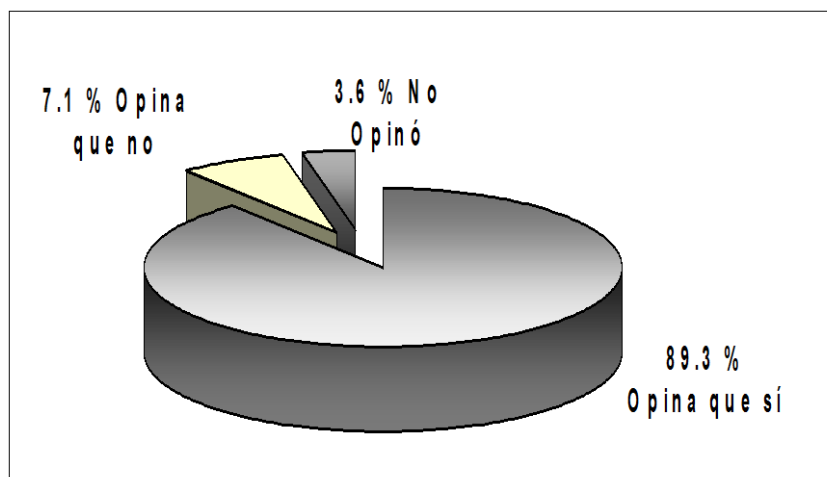
### ***2.10- Aplicación de Tratados y Convenios Internacionales en Normativa Laboral***

Este punto está orientado al aspecto formal de reconocimiento del Estado salvadoreño, sobre todos aquellos preceptos que la Comunidad Internacional ha concertado. Estas normas legales internas en materia laboral desde una perspectiva de los Derechos Humanos, y que de una u otra forma el Estado viene ratificándolas, como instrumentos legales supletorios de la dispersa legislación laboral salvadoreña, para su oportuna y necesaria implementación en la normativa secundaria; las respuestas fueron :

**Cuadro N°10**

Considera valiosa la finalidad de los Tratados y Convenios Internacionales en Materia Laboral para aplicarse en la Legislación Laboral Salvadoreña ?		
<b>OPINION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>25</b>	<b>89.3</b>
<b>NO</b>	<b>2</b>	<b>7.1</b>
<b>S/R</b>	<b>1</b>	<b>3.6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100.0 %</b>

Su resultado se graficó, de la siguiente manera :

**Gráfico N°10**

Ante la pregunta formulada, el 89.3 % afirmó la necesidad de aplicar Convenios y Tratados Internacionales como complemento de la normativa laboral nacional, el 7.1 % contestó en sentido negativo, y el 3.6 % se abstuvo de opinar.

Retomando las motivaciones de sus opiniones, los que negaron y se abstuviéron de emitir su comentario, no representaron mayor contribución,

no así los afirmantes, que razonaron sus respectivas opiniones; señalándose entre otras, las siguientes :

- *Recogen Principios de Igualdad y de Justicia Social para todos los trabajadores*
- *Para innovar la protección de los derechos humanos de los trabajadores, igualdad en sectores público y privado*
- *Aprovechar los avances de otras legislaciones y culturas que se acomoden a nuestra realidad*
- *Ayudan a garantizar una aplicación más justa de la ley*
- *Es una medida supletoria de aplicación nacional, una vez ratificados, pero no se regula su incumplimiento*
- *Motiva a la actualización de la legislación, innovaciones desde la persona humana*
- *Nuestra legislación no responde a una Sociedad modernizada*

No obstante su casi nula divulgación, existe gran apertura por la adopción y aplicación, así como de sanciones por el incumplimiento de los Tratados y Convenios Internacionales en materia Laboral, ratificados por El Salvador. Esto, para mejorar sustancialmente la calidad de vida en "vida de calidad" para los trabajadores salvadoreños y sus futuras generaciones.

## **CAPITULO CINCO**

### ***CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES***

#### **1.- CONCLUSIONES**

- 1.1. Existe reconocimiento por parte de la mayoría de los entrevistados, de la inexistencia de la Igualdad Jurídica en las condiciones laborales, prevaleciendo la discriminación social e imperando la mercantilización y deshumanización de los procesos productivos. Tendenciosamente se mantiene fragmentados los salarios por actividades económicas, aún cuando las mercancías y productos presentan los mismos precios ante cualquier clase de trabajador, sea público o privado.
- 1.2. Los Principios Doctrinarios se encuentran regulados en la legislación laboral en forma confusa, debido al desconocimiento de los mismos, por parte de los sujetos laborales.
- 1.3. No existe conciencia en los trabajadores, ni confianza en los patronos, ya que actualmente la Relación Jurídico-Laboral es considerada como un formalismo contractual en los Sujetos, utilizándose teorías y figuras eminentemente civiles o de Derecho Privado, para proteger las intenciones mercantilistas de los patronos, así como de su irresponsabilidad administrativa-laboral.
- 1.4. Se confirma que existe total desconocimiento por parte de los sujetos laborales, (*patronos, profesionales, técnicos, empleados, en cualquier arte*

*u oficio, actividad económica o sector productivo, inclusive los medios de comunicación*), respecto del cumplimiento y aseguramiento de la Seguridad y Previsión Social.

- 1.5. Se advierte de la información recabada, que la realidad social ha cambiado, material, económica, y culturalmente, ante la inminente incursión de la Globalización, y que en El Salvador, la dispersión de la actual legislación laboral ha sido preservada para mantener una incertidumbre jurídica, enfocada al aspecto de la conveniencia sectorial en sus intereses político-económicos.
- 1.6. Se determinó la casi nula divulgación, de los Principios Laborales, así como de las sanciones por el incumplimiento de los Tratados y Convenios Internacionales en materia Laboral, ratificados por El Salvador.

## **2.- RECOMENDACIONES**

- 2.1. Se debería establecer legalmente la naturaleza de la Relación Laboral (social), tal como lo prescribe el Art. 37 inciso 1º de la Constitución de la República, y reglar la obligación del patrono proporcionar las condiciones mínimas óptimas (idóneo, calidad, buen estado, salud,) y sus sanciones, la obligación de trabajador de mejorar sus propias condiciones laborales (capacitación, tecnificación)
- 2.2. Debería existir reglado expresamente un procedimiento interno de audiencia para los sujetos laborales, desde la entrevista para el trabajo

previo al traslado, destitución, despido, antes de renuncia, aumento, queja, traslado, permisos, anticipos, y cualquier otra circunstancia que altere eventual o permanentemente la Relación Laboral y sus efectos, y hasta para la terminación de la Relación Laboral, y de ahí una audiencia en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- 2.3.** La Flexibilización debería estar normada, y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; requeriría mantener un mínimo de horas por jornada diaria, (*sea diurna y/o nocturna, ordinaria y/o extraordinaria*). Esto implicaría un salario mínimo por hora acorde a la realidad socio-económica. También, preservar la obligación patronal de cotizar la previsión social, y se aplicaría preferentemente a aquellos trabajadores que tengan un oficio sin calificación académica, estuvieran organizados y que trabajaran específicamente en una actividad a domicilio, tales como : sastres, mecánicos de obra, albañiles, jardineros, lavanderas, planchadoras, cocineras, meseras, hojalateros, electricistas, fontaneros, etc.
- 2.4.** Independientemente de la forma de Relación Laboral, se debería garantizar la Estabilidad Laboral y como elemento de desarrollo económico, social y cultural de la Sociedad. El Ministerio de Trabajo y de Previsión Social debería emitir exclusivamente los formularios de Contrato (*así como los formularios tributarios del Ministerio de Hacienda*), debiendo los patronos presentar al año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informe de los trabajadores a su cargo, tiempo de contrato, Número de identificación Tributaria, salarios, deducciones, y similares.



- 2.5.** Se debería eliminar el concepto "salario mínimo (por mes/día)" o regular en la Ley, que para establecerlo, se deberá acondicionar al Ingreso por Habitante, ( como indicador de la riqueza individual ), y aprovechando la Dolarización para efectos mercantiles, también establecer el Salario Mínimo en relación al Salario Mínimo (por hora) en EUA, para equilibrar la balanza económica.
- 2.6.** Se debe subsanar las contradicciones en la Ley son una forma de confundir a los trabajadores, por su desconocimiento y falta de asesoría jurídica, ya que en el fondo, la Relación Laboral es tratada como una variable de una relación civil (privado-contractual), desnaturalizándose en la contratación laboral.
- 2.7.** Se debería establecer las reglas expresas, generales y con características especiales (por ser de Derecho Social)
- 2.8.** Es inminente y necesaria la armonización y actualización de la normativa laboral en forma integral desde una perspectiva más amplia, debe comprender los derechos y obligaciones de los sujetos involucrados, considerando las relaciones laborales como únicas, universales, especializadas, claras, desde los requisitos y formalismos de contratación o negociación, la participación en los procesos productivos, sus efectos socio-económicos en la familia, en el centro de trabajo y del país. Esto para regular los sectores productivos, reforzando las instancias administrativas para su preservación, otorgándoles verdaderas facultades de control, inspección, fiscalización, así como las correspondientes sanciones, y jurisdiccionales ante quienes se diriman inconformidades.

- 2.9.** Se propone el Diseño Capitular de Estructuración de un Código de Trabajo Salvadoreño Integral, que unifique y sistematice los sectores productivos del país, incorporando todas aquellas disposiciones dispersas y aisladas, tanto en el Sector Público como Privado, que los regule armónica y equitativamente, que garantice la relación jurídico-laboral, y la aplicación de los Principios Laborales que " **armonicen las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y que se fundamenten en Principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores** ". Art. 1 del Código de Trabajo.

En ese sentido, se enuncia el Diseño de Código de Trabajo y su desarrollo temático, de su Código Procesal de Trabajo, y sus Considerandos, de la siguiente manera :

### **Indice estructural**

## **CODIGO DE TRABAJO**

Disposiciones Generales

### **TITULO PRELIMINAR**

**Capítulo I** Finalidad. Ambito de Aplicación. Principios que regulan la Relación Jurídico-Laboral.

**Capítulo II** Preferencia de las Normas Laborales. Fuentes del Ordenamiento Jurídico-Laboral. Orden Público. De la Relación Jurídico-Laboral. Del Objeto de la Relación Jurídico-Laboral. De los Sujetos de la Relación Jurídico-

Laboral. Del Objeto Laboral. Del Plazo de la Relación Jurídico-Laboral. De la Vida Laboral.

## **LIBRO PRIMERO**

### **TITULO I DE LOS SUJETOS LABORALES**

#### **Capítulo I Vigilancia y Contraloría del Estado,**

Centro Nacional de Capacitación Laboral, Registro Nacional del Trabajo, Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje Laboral, y el Tribunal Nacional del Trabajo

#### **Capítulo II De las Clases de Sujetos Laborales,**

Requisitos Mínimos: personales, intelectuales, habilidades, experiencia.

#### ***Sección I De los Trabajadores.***

De los Trabajadores Directivos. De los Trabajadores Técnicos u Operativos. De los Trabajadores Administrativos. De los Trabajadores Independientes.

#### ***Sección II De las Organizaciones de Trabajadores.***

De la Obligatoria Representación Unionista o Colegiada. De la Obligatoria Afiliación Unionista o Colegiada. De la Obligatoria Inscripción de los Trabajadores y de las Organizaciones de Trabajadores. De la actualización de ficha y de Evaluación en el Centro Nacional de Capacitación Laboral.

### **TITULO II DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES**

#### ***Capítulo I De los Centros de Trabajo.***

Obligación de utilizar el Registro Nacional del Trabajo, para contratar trabajadores. Del Ingreso al Centro de Trabajo. De las Condiciones materiales de Trabajo en

general. De la Industria. Del Comercio. De los Servicios.  
Otros.

***Capítulo II Del Vínculo Jurídico-Laboral o Contrato de Trabajo.***

De la Comprobación de la Relación Jurídico-Laboral Permanente o Eventual, o del Contrato. Contratos Colectivos de Trabajo. Convenios Colectivos de Trabajo. Contrato Individual de Trabajo, Contrato Eventual. Adhesión de pleno derecho al Contrato Colectivo de Trabajo o Convención Colectivo de Trabajo, según su actividad económica. Costumbre del Centro de Trabajo. Obligaciones Formales de los Sujetos de la Relación Jurídico-Laboral.

***Capítulo III De las Remuneraciones.***

Remuneración Mínima, solo para el Trabajador Subordinado, Cálculo. Remuneración Básica, solo para el Trabajador Independiente, Cálculo.

**LIBRO SEGUNDO**

***TÍTULO I DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL***

**Capítulo I Responsabilidad Subsidiaria Patronal.**

De los Derechos. De las Obligaciones. De las Prohibiciones. De las Oportunidades. De las Necesidades del Centro de Trabajo.

***Sección I Infracciones Internas.***

Procedimiento Conciliatorio Obligatorio ante la Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje Laboral

***Sección II Sanciones Internas.***

Amonestación Verbal. Amonestación Escrita, Suspensión con conocimiento previo de la Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje Laboral

**Capítulo II Riesgos Laborales.**

Caso Fortuito. Fuerza Mayor. Falta de Componente de algún Medio de Producción. Falta de Objeto Laboral. Suspensión de Trabajo. Huelga. Paro.

**Capítulo III De los Requisitos de la Relación Jurídico-Laboral**

**Sección I Del Trabajo Subordinado y Permanente.**

Valores Personales (éticos, técnicos, materiales). Plaza o Cargo. Jornadas (formas). Remuneraciones (formas). Plazo Mínimo o Clase de Relación. Derechos, Obligaciones, Prohibiciones. Oportunidades. Necesidades del Centro de Trabajo. LEGALES O PRESTACIONES LABORALES: Cotización a la Seguridad y Previsión Social, Descanso. Vacaciones. Asuetos. Aguinaldos. Indemnizaciones. Reglas Generales para el trabajo condicionado o de prueba.

**Sección II Del Trabajo Eventual.**

Trabajadores Independientes. Valores Personales (éticos, técnicos, materiales). Objeto de Trabajo. Jornadas y Remuneraciones (formas). Plazos Mínimos. Indemnizaciones. No hay legales.

**LIBRO TERCERO**

**SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL**

**Capítulo I Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo**

Salud Preventiva. Trabajador Subordinado. Cotización Obligatoria. Plazo Mínimo. Licencias Personales.

Enfermedad. Maternidad. Accidentes de Trabajo. Otros. Vejez ( jubilación).

Trabajador Independiente. Cotización Voluntaria. Plazo Mínimo. Enfermedad. Maternidad. Accidentes de Trabajo. Otros. Vejez ( jubilación).

## **LIBRO CUARTO**

### **TITULO I TERMINO DE LA RELACION JURIDICO-LABORAL**

#### **Capitulo I De las Causas para declarar el Término de la Relación Jurídico-Laboral.**

Bajo Resultado en Dos Evaluaciones del Centro Nacional de Capacitación Laboral. Abuso de Derechos. Incumplimiento de Prohibiciones. Cometimiento de Prohibiciones. Abandono de Labores Injustificado. Despido. Renuncia. Mutuo Consentimiento. Cierre Forzoso de Operaciones del Centro de Trabajo. Vencimiento del Plazo. Cumplimiento del Objeto Laboral. Obstaculización en el cumplimiento del Objeto Laboral. Incumplimiento del Objeto Laboral.

#### **Capitulo III De los Efectos de la declaración de Término de la Relación Jurídico-Laboral.**

Bajo Resultado en Dos Evaluaciones del Centro Nacional de Capacitación Laboral. Abuso de Derechos. Incumplimiento de Prohibiciones. Cometimiento de Prohibiciones. Abandono de Labores Injustificado, Despido. Renuncia. Mutuo Consentimiento. Cierre Forzoso de Operaciones del Centro de Trabajo. Vencimiento del Plazo. Cumplimiento del Objeto Laboral. Obstaculización

en el cumplimiento del Objeto Laboral. Incumplimiento del Objeto Laboral.

## **TITULO II DISPOSICIONES FINALES**

### **Capítulo I Disposiciones transitorias**

### **Capítulo II Derogatoria y Vigencia**

Lugar y fecha de emisión.

## **CODIGO PROCESAL DE TRABAJO**

### **TITULO I DE LOS CONFLICTOS JURIDICO-LABORALES**

#### **Capítulo I Jurisdicción y Competencia**

##### ***Sección I Sede Administrativa***

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje Laboral, Tribunal Nacional del Trabajo.

De las Infracciones y Sanciones Internas.

##### ***Sección II Reincidencia y Reiteración***

##### ***Sección III Sede Jurisdiccional***

Conflictos Colectivos por Contrato Colectivo o por Convenio Colectivo de Trabajo

Caso Fortuito. Fuerza Mayor. Falta de Componente de algún Medio de Producción. Falta de Objeto Laboral. Suspensión de Trabajo. Huelga. Paro.

#### **Capítulo II De la Solución de los Conflictos Laborales.**

De Hecho. De Derecho.

#### **Capítulo III Trabajo Social**

Condenados judicialmente, a ciertos trabajos sociales, en coordinación con los Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social, y de Obras Públicas.

**Capítulo IV De la Prescripción de la Retroactividad**

Vencimiento del plazo para ejercer su respectivo derecho, en 3 años

**TITULO II DISPOSICIONES FINALES**

**Capítulo I Disposiciones transitorias**

**Capítulo II Derogatoria y Vigencia**

Lugar y fecha de emisión.

**DECRETO LEGISLATIVO Nº \_\_\_\_\_**

**2.1 Considerandos**

- I- Que de conformidad a lo consagrado en la Constitución de la República, es obligación del Estado establecer la legislación necesaria y clara que regule la convivencia de sus habitantes, para alcanzar, garantizar y preservar el Bienestar Económico de la población, la Seguridad Jurídica institucional y Justicia Social entre todos, prevaleciendo el Orden Público, consciente de que la persona humana es el origen y fin del mismo.
  
- II- Que en materia laboral y previsional, falta un marco jurídico-laboral unificado y humanista, igualitario y equitativo, que regule expresa y directamente, la relación entre el Estado y sus servidores, así como entre particulares, dentro de la relación jurídico-laboral en los procesos productivos.



- III- Que es necesario y oportuno, corregir los vacíos existentes y deficiencias normativas que posee la diversa legislación laboral salvadoreña, unificándolas, armonizándolas y simplificándolas en un solo cuerpo legal, a efecto de facilitar su comprensión y defensa de los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores en general; aplicar el espíritu de los Tratados, Convenios y otros instrumentos jurídicos Internacionales, así como de los regímenes económicos en que aquellos se desarrollan, además de fortalecer al Estado con facultades de fiscalización y controles administrativos para los sujetos, como garante de un Estado de Derecho Humanista, así como de sus sanciones.

***POR TANTO,***

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y de los diputados . . . . .,

***DECRETA*** el siguiente :

## CODIGO DE TRABAJO

### 1.2 Disposiciones Generales

#### **Capítulo I**

##### **1- Finalidad**

Principios y Normas Jurídicas aplicables a todas las relaciones jurídico-laborales, bajo la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, considerando como fundamento a la persona humana, su dignidad, seguridad, protección y desarrollo.

##### **2- Ambito de Aplicación**

Se aplicará a todas aquellas relaciones jurídico-laborales que se originen :

- a) **En atención a los sujetos:** entre el Estado, Municipios, Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas y particulares, o entre particulares,
- b) **En atención al origen de los sujetos:** nacionales, domiciliados y no domiciliados,
- c) **En atención a la naturaleza de los sujetos:** sean personas naturales, jurídicas o institucionales, de Derecho Público o de Derecho Privado.
- d) **En atención al objeto:** siempre que sea lícito y legal, y que contribuya a la dignidad del trabajo
- e) **En atención al sector productivo:** Público o Privado, en cualquiera de las actividades económicas, sean Industria, Comercio o Servicios, y otras,
- f) **En atención a la finalidad:** lucrativas o no,
- g) **En atención a la duración de la relación laboral:** permanentes o eventuales,
- h) **Sin considerar el vínculo jurídico que origina la relación jurídico-laboral** : ley, contrato, nombramientos por acto administrativo o cualquiera otra forma de contratación.
- i) **en relación a la intervención de la fuerza de trabajo física o intelectual humana,** obteniendo como retribución una remuneración establecida por la ley.

### 3- Principios que regulan la Relación Jurídico-Laboral

Las relaciones laborales se ajustarán, entre otros, a los siguientes Principios del Derecho Laboral, así como de los Principios Generales del Derecho, que se señalan a continuación:

-AUDIENCIA

-IGUALDAD

-PREFERENCIA

AL

-BIENESTAR ECONOMICO	-IMPREScriptIBILIDAD	TRABAJADOR
-CELERIDAD	-INALIENABILIDAD	SUBORDINADO
-CERTEZA JURIDICA	-INAMOVILIDAD	-PREVISION SOCIAL
-CONGRUENCIA	-INTEGRIDAD FISICA Y	-PRIMACIA DE LA REALIDAD
-CONTINUIDAD	MORAL	-PROBIDAD
-COSA JUZGADA	-INOCENCIA	-PROPORCIONALIDAD
-DEBIDO PROCESO	-INTEGRALIDAD	-PROTECCION
-DEFENSA	-IRRENUNCIABILIDAD	<b>-SEGURIDAD JURIDICA</b>
-DIGNIDAD	-IRRETROACTIVIDAD	-SEGURIDAD LABORAL
-ECONOMIA	<b>-JUSTICIA SOCIAL ( BIEN</b>	-SEGURIDAD SOCIAL
-EFICACIA	<b>COMUN )</b>	-SOLIDARIDAD
-EQUIDAD	-LEGALIDAD	-SUBSIDIARIDAD
-ESTABILIDAD LABORAL	-LIBERTAD DE	-UNIDAD
-HUMANIDAD	CONTRATACION	-UNIVERSALIDAD
	-LIBERTAD SINDICAL	-VERDAD MATERIAL
	-NO DISCRIMINACION	
	-ORDEN JURIDICO	

## **CAPITULO II**

### **1- Preferencia de las Normas Laborales**

Las normas laborales se interpretarán con arreglo a los criterios admitidos en derecho y siempre bajo el contexto de la Constitución.

### **2- Fuentes del Ordenamiento Jurídico-Laboral**

Constituyen fuentes del ordenamiento jurídico-laboral :

- a) las disposiciones constitucionales,
- b) las leyes, tratados y convenciones internacionales que tengan fuerza de ley,
- c) los Reglamentos Internos de Trabajo autorizados por el Organismo Ejecutivo,
- d) los Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo inscritos y publicados en el Diario Oficial

- e) los actos administrativos proveídos por la Autoridad correspondiente
- f) la jurisprudencia.
- g) Supletoriamente la Doctrina Legal emanada :
  - en sede administrativa del *Tribunal Nacional del Trabajo* del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y
  - jurisdiccionalmente de los amparos de la Sala de lo Constitucional y de lo Contencioso Administrativo, de la CSJ.

En caso de conflicto entre las normas laborales y las de cualquier otra naturaleza, prevalecerán en su orden, las normas de este Código, con excepción de las disposiciones constitucionales.

### **3- Orden Público**

Por la trascendencia de los efectos de la relación jurídico-laboral, de Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social, en el desarrollo integral de la persona humana y de la Sociedad.

### **4- De la Relación Jurídico-Laboral**

Se define como aquel vínculo jurídico de Derecho Público, que establece el Estado en el ejercicio de su poder de tutela del Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social de la población, con sus servidores y entre particulares, previendo con normas imperativas, declarativas, restrictivas, prohibitivas y punitivas, cuando fueren necesario, para mejorar dichas relaciones. Por su naturaleza, sus efectos son retroactivos.

### **5- Del Objeto de la Relación Jurídico-Laboral**

Armonizar las relaciones entre el Capital y la Fuerza de Trabajo, representada por los Sujetos de la Relación Jurídico-Laboral.

Armonizar las relaciones entre los Centros de Trabajo y los trabajadores, estableciendo sus mínimos requisitos para su ingreso y de las características

generales y específicas de la misma, derechos, obligaciones, prohibiciones, oportunidades y necesidades adquiridas dentro de esa relación, fundamentándose en los Principios que coadyuvan al mejoramiento de las condiciones morales, intelectuales y materiales de vida de los trabajadores, enunciados en la Constitución.

#### **6- De los Sujetos de la Relación Jurídico-Laboral**

Se considera que toda persona humana en su edad productiva, sin ninguna clase de discriminación, en uso de sus facultades mentales, intelectuales, materiales y físicas, es trabajador en cualquier actividad económica, lícita y legal, y que contribuya al Orden Público y a la dignidad del trabajo, sin distinción de la actividad económica que desarrolle, sea por sí, por representación popular, o por subordinación, permanente o eventual, ya sea:

- a- Funcionario público, empleado o servidor público, sea estatal, autónomo o municipal
- b- empresario comercial o industrial, que ponga a disposición parte de su patrimonio al desarrollo de una actividad económica, cualquiera que sea su giro
- c- profesionales universitarios o técnicos liberales o servicios, artes u oficios no subordinados, que requieran o no, título o licencia o autorización por autoridad competente para su ejercicio.

Por lo anterior, se establece que según su capacidad y experiencia, habrán trabajadores directivos, trabajadores operativos, administrativos e independientes, sin menoscabar su calidad profesional académica, técnica o de estrato social.

#### **7- Del Objeto Laboral**

Identificar y regular la participación activa de los Sujetos de la Relación Jurídico-Laboral en la Producción de Bienes y Servicios, que sea lícito y legal, que contribuya al Orden Público y a la dignidad del trabajo, sea en el *Servicio Público*, que regula básicamente los servicios de la Administración Pública, en todos sus rubros, como la defensa nacional, seguridad pública, administración de justicia, recaudación tributaria, salud, educación, previsión social, obras públicas, y/o en el *Servicio Privado* : Industria, Comercio, Servicios, así como el ejercicio liberal de profesiones universitarias o técnicas, servicios, artes u oficios y Otros.

#### **8- Del Plazo de la Relación Jurídico-Laboral**

Se presume de pleno derecho que toda Relación Jurídico-Laboral subordinada, sin considerar la actividad económica que desarrolle, será por un plazo indefinido, salvo las excepciones legales.

### **Sección III**

#### **De la vida Laboral**

30 años obligatorios sin discriminación o 55 años de edad,

En ambos casos, no cuenta tiempos aislados, pero el trabajador subordinado deberá cotizar la diferencia a la Seguridad y Previsión Social

en el caso del trabajador independiente no aplican ambas opciones, deberá cotizar cuota y media mensual mínima, para cumplir ese requisito, durante 15 años

la continuidad no se pierde

la cotización de Seguridad y Previsión Social deberá ser una sola tasa conforme a la remuneración sin límite

Durante la Vida Laboral, se fomentará el Cooperativismo Educativo y Tecnológico.

## 2.3- Libro Primero

### TITULO I

#### DE LOS SUJETOS LABORALES

##### Capítulo I

##### 1- De la Vigilancia y Contraloría del Estado

El Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será el responsable del efectivo equilibrio y desarrollo de las relaciones jurídico-laborales entre los sujetos involucrados, así como para imponer sanciones por las infracciones cometidas o por inconformidades, para lo cual se le creará las instancias, y se le otorgará recursos administrativos y técnicas necesarias e idóneas para su finalidad. Por lo menos, tendrá las siguientes unidades organizacionales :

- a) *el Centro Nacional de Capacitación Laboral, ( **CNCL** )* tendrá un programa general de VEINTE HORAS mínimas (*cada año*) y especial (*cada cinco años*) de capacitación permanente a todos los trabajadores actuales y futuros, según la clase de trabajo desempeñado, profesión, arte u oficio, a quienes se les otorgará un Certificado de aprobación de cada curso, previa evaluación de valores éticos, suficiencia técnica y capacidades
- b) *el Registro Nacional del Trabajo, ( **RNT** )* que mantendrá un registro permanente y actualizado de todos los trabajadores inscritos y de aprobados en los cursos de capacitación, de los que están en disponibilidad, de las gremiales (patronales, trabajadores, independientes, públicos o privados, industria, comercio, servicios, otros), de los conflictos laborales actuales y finalizados, así como de los fallos en los distintos grados.
- c) *Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje Laboral, ( **CNCAL** )* que acompañarán a los sujetos involucrados en la negociación de soluciones y mejoras de las actividades y condiciones laborales, de dictaminar las posibles causas y efectos de la relación dentro de sede administrativa,

previo a iniciar el proceso jurisdiccional. La Comisión estará presidida por tres representantes del Estado ( *Hacienda-Economía-Trabajo* ), uno de los cuales será el presidente, dos de los Patronos y dos de los trabajadores ( *según la actividad económica, naturaleza, clase y finalidad* ), cuya finalidad será mantener el diálogo ético-laboral, para contribuir al Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social.

- d) *EL Tribunal Nacional del Trabajo*, ( **TNT** ) tendría la máxima instancia en sede administrativa, de los actos que emita, se puede recurrir vía judicial.

## **Capítulo II**

### **1-De las Clases de Sujetos Laborales**

Todo trabajador tiene derecho a trabajar en un lugar seguro, utilizando los instrumentos necesarios, en un ambiente agradable, y según su capacidad y experiencia, a que se le remunere un valor económico, cuyo monto no sea inferior a la Remuneración Mínima legal, que sea suficiente a sus necesidades de vida, así como su correspondiente cotización a la Seguridad y Previsión Social.

Se establece la siguiente clase de Trabajadores: directivos, técnicos u operativos, administrativos e Independientes, que se desarrollan materialmente en la producción de bienes y servicios, en actividades económicas, sean públicas o privadas.

### **2-Requisitos mínimos**

#### **Personales**

*Valores personales* Con Etica Profesional y consciente del rol del Trabajador moderno, Honestidad, disciplina, Discreción, Buenas relaciones interpersonales y Buenas Costumbres, Buena Presentación.



- Instrucción formal* título académico idóneo, Maestrías, Certificado Técnico o Estudios Superiores, según el caso; Conocimiento de idiomas, de paquetes computacionales, de redes y de medios de comunicación,
- Intelectuales* Estabilidad emotiva, Creativo y con Iniciativa, Capacidad de Planeación y Organización; Capacidad de análisis y síntesis, Capacidad para la toma de decisiones, Espíritu Investigador, Buena Ortografía y capacidad técnica para redactar informes
- Habilidades* Liderazgo, propositivo y persuasivo, Facilidad de expresión verbal y escrita, en privado y/o en público; dispuesto a trabajar en Equipo, bajo metas y objetivos generales y específicos. Con Criterio técnico, para exponer, proponer, discutir, concluir, aceptar y/o mejorar resultados
- Experiencia* de la actividad económica en que se desarrollará. Demostración de Suficiencia, Referencias  
Afiliación actualizada y someterse a la evaluación correspondiente

## **Sección I**

### **De los Trabajadores**

#### **1- De los Trabajadores Directivos**

Son aquellos que, por su capacidad, condición y experiencia, dirigen o establecen las diversas políticas de los procesos productivos, sobre los cuales se desarrollan las relaciones jurídico-laborales. Generalmente son los Funcionarios de Estado, Alcaldes, Diputados, Magistrados, Directores, Jueces o de Organismos, ejecutivos industriales, mercantiles, financieros; accionistas, socios, asociados, miembros fundadores, de empresas mercantiles, sociales o altruistas,

Por razones del cargo, deberán tener una Estabilidad Eventual, no reelegible en cinco años.

*Capacidad* : intelectual, de suficiencia idoneidad, económica,

*condición* : elección popular, económica, cultural, social, psicológica,

*experiencia* : profesional, técnica

Requisitos mínimos:

mayor de treinta y cinco años de edad, salvadoreño por nacimiento

diez años de experiencia comprobada en la actividad económica

evaluación psicológico CNCL, actitudes, aptitudes, técnica

antecedentes penales

## **2-De los Trabajadores Técnicos u Operativos**

Son los que tienen relación directa con los procesos productivos o que por razones del cargo o plaza, sea indirecta.

En algunos casos, serían permanentes y en otros eventuales, no menor de cinco años

*Industria* : minera, siderúrgica, textil, química, metalúrgica, plástica, mecánica, eléctrica, electrónica, geotérmica, térmica, hidráulica, hidrológica, gases, combustibles orgánicos o químicos o radiactivos, envasamientos, agropecuaria : crianza de ganado lanar, vacuno, reptiles, avícola, mariscos , cultivos de diversos productos para diversos fines.

*Comercio* : toda clase de bienes muebles corporales, sean insumos o materia prima, producto terminado, así como de animales en general.

*Servicios* : públicos de Seguridad Nacional, Seguridad Civil, Salud, Educación, Justicia, Transporte Público de personas y/o mercaderías : aéreo, terrestre, (*vehicular-carga-ferroviario*) marítimo, que requieren título académico o técnico : Gerentes, Administradores, Factores, Dependientes, Comisionistas, contadores, secretariales, auditores, asesores económicos y jurídicos, estudios técnicos, médicos, anesthesiólogos, enfermería, laboratoristas,

ingenierías, arquitectura, electricidad, electrónica; deberán obtener calificación técnica : albañilería, fontanería, mecánica automotriz, confección, modelaje, otros servicios, como entretenimientos, esparcimientos, y otros -sobre bienes inmuebles, urbanos o rústicos,

Requisitos: mayor de 30 años, evaluación psicológico CNCL, actitudes, aptitudes, técnica, antecedentes penales

### **3-De los Trabajadores Administrativos**

Realizan actividades internas del respectivo Centro de Trabajo

Requisitos: mayor de 18 años, evaluación psicológico CNCL, actitudes, aptitudes, técnica; antecedentes penales

### **4-De los Trabajadores Independientes**

Son aquellos que poseen un título académico o autorización por autoridad competente para ejercer el libre ejercicio de sus profesiones, artes u oficios

Requisitos: Título académico o Certificado técnico; evaluación psicológico CNCL, actitudes, aptitudes, técnica; antecedentes penales

Todo aspirante a ser Trabajador Calificado, deberá obtener certificado de haber cursado y aprobado el Programa del Centro Nacional de Capacitación Laboral, y lo inscribirá gratuitamente la primera vez en el Registro Nacional del Trabajo, Se garantiza la permanencia indefinida en el Centro de Trabajo, con todos los derechos adquiridos.

En caso de bajo resultado de las evaluaciones y / o en la productividad, y la dirección del Centro de Trabajo así lo acuerda por escrito, tendrá derecho cualquier otro trabajador, de preferencia del mismo centro de trabajo, concursando para la plaza o cargo, garantizándose así su estabilidad laboral.

## **Sección II**

### **1-De las Organizaciones de Trabajadores**

Todo trabajador tiene derecho a organizarse con otros trabajadores, en Uniones de Trabajadores, según su clase de trabajo, para defender sus intereses laborales, conforme a las reglas generales de ley, las cuales a su vez deberán inscribirse en el Registro Nacional del Trabajo, siempre y cuando no afecten el Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social.

Para su funcionamiento y una vez inscritas, estas Organizaciones tendrán un subsidio del Estado equivalente a CIENTO DOLARES MENSUALES por cada VEINTICINCO AFILIADOS, durante los primeros CINCO AÑOS; mantendrá un servicio permanente de Asistencia a sus afiliados, Cobrarán una cuota del 0.025 % del salario nominal mensual, siempre que fuere mayor del salario mínimo.

## **2-Obligatoria Representación Unionista o Colegiada**

Representarán a todos y cada uno de sus afiliados en los conflictos laborales, en sede administrativa o jurisdiccional, así como en la mejora de las políticas y condiciones laborales.

Cada Unión deberá presentar al Registro Nacional del Trabajo mensualmente los informes que contengan los nombres de trabajadores aprobados y actualizados en el Centro Nacional de Capacitación Laboral, y otros similares, para confrontarlos con los que remitan los Centros de Trabajo.

Por contribuir a la defensa de la productividad y de sus afiliados, estas Uniones gozarán de pleno derecho de la protección del Estado, por lo que no podrán ser declaradas ilegales, siempre y cuando éstas no contribuyan a la desestabilidad social

## **3-De la Obligatoria Afiliación Unionista o Colegiada**

Todo trabajador, con certificado de aprobación del Centro Nacional de Capacitación Laboral, deberá afiliarse en la Unión de Trabajadores de su profesión, arte u oficio, que le emitirá un carnet; dicha Unión de Trabajadores

informará y remitirá copia de la ficha correspondiente al Registro Nacional del Trabajo,

Todo trabajador deberá mantener informada inmediatamente a su Unión de Trabajadores de cualquier circunstancia que altere las condiciones y requisitos del Centro de Trabajo en el que se encuentre laborando, siempre y cuando tenga veracidad

#### **4-De la Obligatoria Inscripción de los Trabajadores y de las Organizaciones de Trabajadores en el RNT**

Asimismo, las Federaciones y Confederaciones deberán inscribirse en el Registro Nacional del Trabajo, y gozarán de los mismos derechos que las Uniones de Trabajadores.

#### **5-De la actualización de ficha y de evaluación en el CNCL**

A partir del sexto año, cada CINCO AÑOS, en el mes de su cumpleaños, los trabajadores deberán actualizar sus datos generales de vida, en la ficha de la Unión de Trabajadores de su profesión, arte u oficio, cancelando los derechos de DIEZ DOLARES, con nuevo carnet, y para estar en constante actividad, realizará una serie de evaluaciones de valores éticos, desempeño y capacidades, cuyo resultado se hará saber al Centro de Trabajo, al Centro Nacional del Trabajo y al trabajador, para su aptitud de desarrollo y beneficio.

## **TITULO II**

### **DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES**

#### **Capítulo I**

#### **De los Centros de Trabajo**

#### **1-Exclusividad del RNT de recibir oferta y demanda de Fuerza de Trabajo**

Unicamente el Registro Nacional del Trabajo será el que administre la base de datos de requerimientos de recursos humanos de los Centros de Trabajo y de los trabajadores en oferta de trabajo, siendo los involucrados los que negocien los requisitos mínimos de la relación jurídico-laboral particular, conforme a este Código.

## **2-Del Ingreso al Centro de Trabajo**

Todo Centro de Trabajo solicitará al Registro Nacional del Trabajo, adjuntando el perfil del trabajador idóneo para el desarrollo de su actividad económica, así como su oferta de condiciones laborales y económicas, y dentro de los tres días hábiles siguientes, aquél seleccionará en su banco de datos, los posibles candidatos más aptos, y convocará fecha para una entrevista para su consecuente contratación.

## **3-De las Condiciones Materiales de Trabajo en General**

organización administrativa y operativa, ambiente, instrumentos de trabajo, solidaridad, motivación, ética, metas, higiene, salud, equipo de seguridad, equipos. Obligación de contribuir a la Seguridad y Previsión Social. aspectos humanos, intelectuales, materiales. beneficios y compromisos. requisitos

## **4-De la Industria**

Definición, objeto, clase,

## **5-Del Comercio**

Definición, objeto, clase,

## **6-De los Servicios**

Definición, objeto, clase,

**7-Otros**

Definición, objeto, clase,

**Capítulo II****Del Vínculo Jurídico-Laboral o Contrato de Trabajo****1-De la Comprobación de la Relación Jurídico-Laboral Permanente o Eventual, o del Contrato**

Informes mensuales remitidos por los patronos, por las gremiales y por los trabajadores independientes

**2-Del Contrato Colectivo de Trabajo**

Contrato entre Organización Sindical / Patrono

Requisitos y condiciones mínimas

**3-De la Convención Colectiva de Trabajo**

Contrato entre Organización de Sindicatos / Organización de Patronales

requisitos y condiciones mínimas

En estos dos casos, se publicará en el Diario Oficial cada CINCO AÑOS, con sus modificaciones incorporadas

**4-Del Contrato Individual de Trabajo**

Contrato entre Trabajador / Patrono - Organización de Patronales

requisitos y condiciones mínimas

**5-Del Contrato Eventual de Trabajo**

Contrato entre Trabajador Independiente y Eventual / Patrono - Unión Patronal

requisitos y condiciones mínimas

En todos los casos, se deberá informar al Registro Nacional del Trabajo, caso contrario se presumirá inocencia del trabajador

### **6-Adhesión de Pleno Derecho al Contrato o Convención Colectiva de Trabajo, según su actividad económica**

Según la clase de trabajo, y en las cláusulas que contribuyan al Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social y/o favorezcan al Trabajador en general, bastará con informar a la Unión de Trabajadores correspondiente. caso contrario, será imputable al Centro de Trabajo.

### **7- Costumbre del Centro de Trabajo**

Siempre y cuando existan rendimientos que permitan conceder esta clase de beneficios  
requisitos, dos años continuos, firma del 51 % de toda la Fuerza Laboral del Centro de Trabajo  
costumbres,

### **8-Obligaciones Formales de los Sujetos de la Relación Jurídico-Laboral**

Se emitirá un solo formulario para control, la que servirá para el Impuesto sobre la Renta. requisitos :

# correlativo único, codificación según actividad económica, nombre patronal (representante legal, Apoderado o Patrono),

nombre de trabajador, número de afiliación Unionista, cargo o plaza, fecha ingreso al Centro de Trabajo, clase de trabajo, clase de vínculo, jornada mínima, horario mínima, remuneración básica + (horas extras, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, bonificaciones, otros), deducciones: (-AFP- ISSS-FSV-IPSFA-BM-INPEP, - Ret. ISR - Aportaciones, descuentos voluntarios, Embargos -), Remuneración Neta.



Copias 5

\*Corte de Cuentas de la República \*Registro Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social \*Ministerio de Hacienda  
\*AFP, ISSS, FSV, IPSFA, BM, INPEP, según el caso \*Archivo Centro de Trabajo

*el Centro de Trabajo*

Informar mensual y anualmente al Registro Nacional del Trabajo del inicio, promociones, traslados, permutas, retiros (voluntario o forzoso / ley), permanentes, eventuales, especiales,

*el Trabajador o su Unión*

informar al Registro Nacional del Trabajo cuando ocurrieran cualquiera de las circunstancias señaladas

### **Capítulo III**

#### **DE LAS REMUNERACIONES**

##### **1-De la Remuneración Mínima solo para el Trabajador Subordinado.**

##### **Cálculo.**

Su cálculo se hará en atención al Ingreso por Habitante (IpH), calculado sobre la moneda de curso legal, más un incentivo legal del 20 %, en concepto de Solidaridad, para efecto de contribuir a dignificar las condiciones materiales de vida de los trabajadores

Este porcentaje será considerado como no gravado del Impuesto sobre la Renta para los sujetos laborales involucrados. Los trabajadores directivos devengarán remuneraciones hasta los veinte salarios mínimos. Los trabajadores operativos, son los que devenguen hasta diez salarios mínimos. Se tendrán por trabajadores administrativos a aquellos que devenguen hasta cinco salarios mínimos. Los trabajadores independientes obtendrán el

equivalente a DIEZ DOLARES mínimo por cada hora/hombre efectivamente laborado

**2-De la Remuneración Básica, solo para el Trabajador Independiente.  
Cálculo.**

Es la remuneración efectuada en base a la hora trabajada por hombre, equivalente. Este salario calculará al 1/20 (*promedio de días hábiles mensual*) de la Remuneración Mínima

El valor de la remuneración mínima y de la hora/hombre, será revisada por los Ministerios de Economía y de Hacienda, cada cinco años, debiéndose incrementar, y no disminuir, salvo que la ley establezca, debiéndose publicar de inmediato por Acuerdo Ejecutivo en el Diario Oficial.

**2.4- Libro Segundo**

**TITULO I**

**DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS SUJETOS DE LA RELACION  
JURIDICO-LABORAL**

**Capitulo I**

**1-Responsabilidad Subsidiaria Patronal**

cuando se afecte la Seguridad y Previsión Social: Indemnización del 25 % en ciertas Industrias, comercios y servicios, sean públicas o privadas

**2-De los Derechos**

- a que se le respete como persona, así como el trabajo que realiza
- que se le garantice la estabilidad laboral, aún cuando se le estipule otro tipo de Relación Jurídica-Laboral
- a una remuneración acorde a la realidad socio-económica nacional, ya sea sueldo, salario, a destajo, por obra, precio alzado u otra forma

- que la remuneración sea pagada íntegra, oportuna, en moneda de curso legal y en el Centro de Trabajo, por semana, quincena o mensual
- a acordar, organizar y que se le pague las horas extras trabajadas
- a percibir de los beneficios del Centro de Trabajo
- a gozar de la Costumbre del Centro de Trabajo
- a gozar de remuneración ordinaria por los días inhábiles, festivos o de incapacidad, (*en este último caso no podrá ser mayor de una semana, debidamente comprobada*)
- a aprovechar de los incentivos para su beneficio y superación académica, técnica o especializada
- que se cotice la cuota de Seguridad y Previsión Social
- que el centro de trabajo tenga un ambiente de seguridad y sanidad, y que tenga todos aquellos bienes necesarios en buen estado para desempeñar mejor su trabajo
- que se le brinden las herramientas, accesorios o implementos necesarios nuevos o en buen estado, para realizar debidamente su trabajo
- a participar en capacitación idónea para desempeñar mejor su trabajo
- a superarse dentro del Centro de Trabajo
- a cumplir con la jornada laboral diaria y semanal,
- a asistir diariamente a la jornada a la hora señalada
- a justificar debidamente su inasistencia o llegadas tardías
- a cuidar las herramientas, accesorios o implementos proporcionados para realizar debidamente su trabajo

### **3-De las Obligaciones**

- a respetar a los demás como persona, así como el trabajo que realiza
- contribuir a garantizar la estabilidad laboral, aún cuando se estipule otro tipo de relación jurídico-laboral

- a una remuneración acorde a la realidad social nacional, ya sea sueldo, salario, a destajo u otra forma
- que la remuneración sea pagada íntegra, oportuna, en moneda de curso legal y en el centro de trabajo
- al pago de las horas extras trabajadas
- a percibir los beneficios del Centro de Trabajo
- a gozar de la Costumbre del Centro de Trabajo
- a la remuneración ordinaria por los días inhábiles, festivos o de incapacidad, *(en este último caso no podrá ser mayor de una semana, debidamente comprobado)*
- a aprovechar los incentivos para su beneficio y superación
- que la cotización de Seguridad y Previsión Social
- que el centro de trabajo tenga un ambiente de seguridad y sanidad, y que tenga todos aquellos bienes necesarios en buen estado para desempeñar mejor el trabajo
- que brindar las herramientas, accesorios o implementos necesarios nuevos o en buen estado, para realizar debidamente el trabajo
- a participar en capacitación idónea para desempeñar mejor su trabajo
- a superarse dentro del Centro de Trabajo
- a cumplir con la jornada laboral diaria y semanal,
- a asistir diariamente a la jornada a la hora señalada
- a justificar debidamente su inasistencia o llegadas tardías
- a cuidar las herramientas, accesorios o implementos proporcionados para realizar debidamente su trabajo

#### **4-De las Prohibiciones**

- a irrespetar a los demás como persona, así como el trabajo que realiza
- violentar la estabilidad laboral, aún cuando se estipule otro tipo de relación jurídico-laboral

- a una remuneración no acorde a la realidad social, ya sea sueldo, salario, a destajo u otra forma
- que la remuneración no sea pagada íntegra, oportuna, en moneda de curso legal y en el centro de trabajo
- a que se niegue el pago de las horas extras trabajadas
- a percibir de los beneficios del Centro de Trabajo
- a limitar, obstaculizar, condicionar o eliminar la Costumbre del Centro de Trabajo
- a obstaculizar la remuneración ordinaria por los días inhábiles, festivos o de incapacidad, (*en este último caso no podrá ser mayor de una semana, debidamente comprobada*)
- a desaprovechar los incentivos para su beneficio y superación
- que no cotizar la cuota de Seguridad y Previsión Social
- que el centro de trabajo no tenga un ambiente de seguridad y sanidad, y que no tenga todos aquellos bienes necesarios en buen estado para desempeñar mejor su trabajo
- que se nieguen las herramientas, accesorios o implementos necesarios nuevos o en buen estado, para realizar debidamente el trabajo
- a no participar en capacitación idónea para desempeñar mejor el trabajo
- a no superarse dentro del Centro de Trabajo
- a incumplir con la jornada laboral diaria y semanal,
- a no asistir diariamente a la jornada a la hora señalada
- a no justificar debidamente su inasistencia o llegadas tardías
- a descuidar las herramientas, accesorios o implementos proporcionados para realizar debidamente su trabajo

### **5-De las Oportunidades**

promociones, permutas, retiros, traslados, becas  
depende de la actitud personal del trabajador

## **6-De las Necesidades del Centro de Trabajo**

promociones, permutas, retiros, traslados, becas  
depende de la actitud *solidaria* del trabajador  
implica aumento en un 20% del salario mínimo vigente

### ***Sección I***

## **7-Infracciones Internas**

Procedimiento Conciliatorio Obligatorio ante la **CNCAL**

### ***Sección II***

## **8-Sanciones Internas**

Amonestación Verbal

Amonestación Escrita (*con copia al RNT*),

Suspensión Temporal (*previo conocimiento de la CNCAL y una vez recibida, entregar copia al trabajador*)

## **Capítulo II**

### **De los Riesgos Laborales**

Los Sujetos Laborales están sujetos a los siguientes riesgos, cuya responsabilidad será deducida judicialmente

#### **1-Caso Fortuito**

#### **2-Fuerza Mayor**

#### **3-Falta componente de algún medio de Producción**

#### **4-Falta del Objeto Laboral**

## **5-Suspensión de Trabajo**

## **6-Huelga**

Medida de hecho de los trabajadores, debe informar antes al CNT

## **7-Paro**

Medida de hecho de los patronos, debe obtener autorización del CNT

## **Capitulo III**

### **De los Requisitos de la Relación Juridico-Laboral**

#### **Sección I**

#### **Del Trabajo Subordinado y Permanente**

##### **a-Valores Personales (valores éticos, técnicos, materiales)**

Identificar los trabajadores que comparecen en representación de los sujetos (*gremiales*), relacionar profesiones, artes u oficios, nacionalidad, y los siguientes requisitos personales :

Madurez, honestidad, responsabilidad, capacidad, actitud, habilidades, destrezas, Grado académico, conocimientos técnicos, experiencia, si tiene equipo (*según la clase de trabajo*)

##### **b-Plaza o Cargo**

la plaza o cargo que desempeñará en la actividad económica, si es industria, comercio, servicios, otros. Si es público o privado, directivo u operativo, si es independiente o eventual, es el equivalente al objeto de trabajo

##### **c-Jornadas ( formas )**

- únicamente habrá Jornada diaria ordinaria de 8:00 horas máximas, entre las 5:00 am y las 21:00 pm diarias,
  - de lunes a viernes, (operativos de Industria)
  - y de lunes a viernes, y sábados de 8:00 am a 12: md, (administrativos de todos los Centros de Trabajo, Industria, Comercio, Servicios, Otros, la industria (operativos) y algunos servicios públicos de 5:00 am a 22:00 pm, (2 turnos);
  - comercio de 10:00 am a 19:00 pm;
  - los servicios públicos (administrativos) de lunes a viernes de 8:00 am a 17:00 pm, y sábados de 8:00 am a 12: md, (salvo que esté realizando estudios superiores)
- mínimo de cinco horas por jornada diaria ordinaria comprobada, según el cargo o plaza, (directivos) sin derecho a horas extras
- una hora para alimentos al medio día, por razones del servicio, se podrá distribuir la jornada a partir de las 12:00 pm
- semana laboral ordinaria máxima 44 horas (administrativos de Servicios Públicos, Industria, Comercio, Servicios, Otros)
- horas extras efectivas se pagarán al doble de la hora diaria ordinaria, y se trabajará :
  - en jornada diaria extraordinaria de cuatro horas máximo (solo sábados)
  - en jornada nocturna ordinaria de hasta cuatro horas máximo (de lunes a viernes) con intervalos de una semana
  - jornada nocturna extraordinaria de seis horas máximo (solo trabajadores operativos, de lunes a viernes)

Dependiendo de la peligrosidad e insalubridad del trabajo, solo habrá una jornada ordinaria, sea diurna o nocturna, de siete y seis horas máximo, sin horas extras, y pagaderas al doble, previamente informado



al Centro Nacional del Trabajo y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

En el caso de algunos trabajos eventuales (*servicios no calificados*), se deberá acordar con la Unión correspondiente, su jornada, prestaciones laborales, cuyo máximo será de CUARENTA Y CUATRO HORAS SEMANALES, sin derecho a horas extras.

#### **d-Remuneraciones ( formas )**

A partir del segundo año de trabajo, se deberá aumentar en un 20 % de la Remuneración Mínima, al tercer año hasta el quinto año, en un aumento del 20 % de la Remuneración Nominal, en el cual se pasará al Centro Nacional de Capacitación Laboral, para sus evaluaciones, y según sus resultados, tendrá derecho a su aumento de remuneración.

Formas :

Semanal (sueldo)	Comercio
Quincenal (sueldo)	Industria y Servicios
Mensual (Salario)	Públicos y Municipales
Obra	Independientes y Especial
Diario	Independientes y Especial

Es inembargable el 25 % de la remuneración, si fuera mayor de la Remuneración Mínima. En tal caso, será inembargable el 40 %. Sin embargo se podrá embargar hasta el 75 % sobre el total de horas extras devengadas en cada mes, la remuneración por vacaciones proporcionales o anuales y el aguinaldo proporcional o completo

En el caso de algunos trabajos eventuales (*servicios no calificados*), se deberá acordar con la Unión correspondiente, su remuneración,

prestaciones laborales, cuyo mínimo se hará considerando las horas / hombre trabajadas, mínimo cinco horas diarias a un valor mínimo de cinco dólares cada una, y de VEINTICINCO HORAS SEMANALES, sin derecho a horas extras.

#### **e-Plazo mínimo o clase de relación**

Permanente, o mínimo cinco años

Eventual, *Personales (valores éticos, intelectuales, materiales)* hasta que se perfeccione o finalice el objeto de trabajo

#### **f-Derechos, obligaciones, prohibiciones, oportunidades y necesidades del Centro de Trabajo**

Los mínimos establecidos en este Código y otros según la política del Centro de Trabajo

Los siguientes requisitos de la Relación Jurídico-Laboral aunque son indispensables, serán normados por este Código :

#### **g-Legales o Prestaciones Laborales**

Deducciones : aportaciones, descuentos, embargos, retenciones fiscales, cotizaciones de Seguridad y Previsión Social. Solo para los trabajadores del sector privado, según la clase de Centro de Trabajo, a partir del sexto año, invertirán el 2 % de sus salarios nominales, para adquirir participación social en el Centro de Trabajo, o parte de los procesos productivos, hasta constituir con el 20 % de todo el activo del Centro de Trabajo, y de sus rendimientos o beneficios económicos

#### **h-Descansos**

Un día semanal remunerado. más un día compensatorio por cada veinticinco horas extras laboradas, que previamente hayan planificado y acordado los sujetos e informado al RNT en la primera semana de trabajo

### **i-Vacaciones**

Haber trabajado mínimo 300 días en jornada ordinaria y haber contribuido a la productividad del Centro de Trabajo ( 0.05 % de la renta bruta en ese plazo ). A doce días anuales, con remuneración adicional del 100 % del nominal. Si ha trabajado menos, para determinar los días y la remuneración proporcional, se aplicará una regla de tres simple. Se seleccionará la época para no afectar la productividad del Centro de Trabajo, pudiéndose distribuir de común acuerdo e informado al RNT en el mes antes de tal evento

### **j-Asuetos**

Días legales de licencia remunerado en forma ordinaria :  
Uno de enero, año nuevo. viernes y sábado, Semana Santa, uno de mayo, día universal del Trabajo. cinco y seis de agosto, bajada del divino Salvador del Mundo. quince de septiembre, Independencia Patria. dos de noviembre, Santos Difuntos. veinticinco de diciembre, Natividad

Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre se laborará media jornada y devengará el salario completo, siempre y cuando tales fechas sean en días ordinarios. Según el sector trabajador, sea de profesión, arte u oficio, se dará el día en asueto adicional remunerado a los anteriores, la conmemoración tradicional. Además los días tres y cinco de agosto para San Salvador, y en el resto de la República, el día principal de las fiestas patronales en donde se encuentre el Centro de Trabajo. También los días que los Centros de Trabajo concedan a sus Fuerzas de Trabajo, por Costumbre de Empresa. En los Centros de Trabajo que deban laborar en

días de asueto, la jornada no excederá de la ordinaria diurna, se cancelará el doble y no se laborarán horas extras

### **k-Aguinaldos**

Haber trabajado mínimo 300 días en jornada ordinaria y haber contribuido a la productividad del Centro de Trabajo ( 0.05 % de la renta bruta en ese plazo ). Prima anual del 100 % del salario nominal. Si ha trabajado menos, para determinar los días y la remuneración proporcional, se aplicará una regla de tres simple

### **l-Indemnizaciones**

Se hará efectiva

- en forma acumulada al finalizar el quinto año, debiéndose informar al CNT
- anualmente a partir del sexto año de trabajo continuo en el mismo Centro de Trabajo

### **m-Regla General para el Trabajo Condicionado o de Prueba**

En el tiempo de trabajo de prueba ( máximo de tres meses ), trabajará 1/2 jornada de trabajo ordinario y devengará 1/2 del salario mínimo, pudiendo trabajar horas extras remuneradas

## ***Sección II***

### **Del Trabajo Eventual**

#### **1-Trabajadores Independientes**

Profesiones, artes u oficios, deberán informar a su Gremial y al CNT, para que se presuma de derecho la Relación Jurídico-Laboral a su favor. En caso de

los servicios que presta el Sector Público, los profesionales, en cumplimiento a los requisitos pertinentes, laborarán al menos cinco horas diarias, con remuneración completa, sin derecho a horas extra. En el Sector Privado, se agregará el Comprobante de Crédito Fiscal para confirmar la relación jurídico-laboral eventual. Únicamente se cumplirán los requisitos mínimos que a continuación se indican :

#### **a-valores personales**

Identificar los trabajadores que comparecen en representación de los sujetos (gremiales), relacionar profesiones, artes u oficios, nacionalidad, conforme a los siguientes requisitos personales:

Madurez, honestidad, responsabilidad, capacidad, actitud, habilidades, destrezas, Grado académico, conocimientos técnicos, experiencia, si tiene equipo (según la clase de trabajo)

#### **b-objeto de trabajo**

Los servicios a desarrollar

#### **c-Jornadas y remuneraciones**

Se hará considerando las horas / hombre trabajadas, mínimo dos horas diarias a un valor mínimo de diez dólares cada una

#### **d-plazos mínimos**

El plazo estará condicionado a los tiempos que se den en la realización del objeto de trabajo, con un mínimo de un mes calendario prorrogable por períodos iguales

#### **e-Indemnizaciones**

Se hará una indemnización proporcional a los tiempos efectivamente laborados, considerando el mínimo de 10% por hora / hombre

**f-No hay Legales o Prestaciones Laborales, por parte del Contratante**

### **Sección III**

#### **Contratos y Convenios Colectivos de Trabajo**

##### **1-Contratos Colectivos de Trabajo**

##### **2-Convenios Colectivos de Trabajo**

#### **2.5- Libro Tercero**

### **SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL**

#### **Capitulo I**

#### **Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo**

#### **Salud Preventiva**

##### **1-Trabajador Subordinado**

El Centro de Trabajo será el responsable de su Seguridad, de los instrumentos y de la higiene de mismo. Los trabajadores deberán obtener todos los accesorios necesarios para su seguridad e higiene, así como para el trabajo que realizan. Si se incumple tal obligación, previo a trabajar sin sus accesorios, deberá informarlo al RNT. Los Centros de Trabajo fomentarán tales garantías, así como de mantener un examen anual de salud preventivo en sus trabajadores, en coordinación con el ISSS y el RNT

Los Centros de Trabajo concederán las licencias necesarias a sus trabajadores,

**-enfermedad**, hasta por tres días mensuales, por enfermedad personal, de su cónyuge o sus hijos, consulta ISSS, si hubiera excedente, se podrán compensar a consulta del RNT

**-maternidad**, mínimo de 45 días antes del parto, y mínimo de 60 días Post-Parto, de pleno derecho, solo incapacidad ISSS

**-accidentes de trabajo**, según sea el caso, debidamente comprobado

**-Otros,**

**-vejez**, al cumplir cualquiera de las condiciones de la Vida Laboral,

*jubilación*, **pensión**, el 75% del monto de la Remuneración del último año laborado,

si no cumplió y se jubila, el monto de la Remuneración Mínima de la época, más la mitad.

### **Cotización Obligatoria. Plazo Mínimo**

#### **2-Trabajador Independiente**

Las Uniones de Trabajadores, que representan a sus afiliados por adhesión, también administrarán con las cotizaciones mínimas de ley de los trabajadores independientes que aportaran sus cuotas. Tendrán la responsabilidad de coordinar la salud preventiva de sus afiliados, con un examen anual, en coordinación con el ISSS y el RNT. Tendrían los mismos derechos por salud preventiva, enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

En el caso de **vejez**, debe cumplir con el requisito de ley, previa comprobación

o no cualquiera de las condiciones de la Vida Laboral, *jubilación*, **pensión**, el monto de la Remuneración Mínima de la época, más la mitad.

## **Cotización Voluntaria. Plazo Mínimo**

### **2.6- Libro Cuarto**

#### **TITULO I**

#### **DEL TERMINO DE LA RELACION JURIDICO-LABORAL**

##### ***Capitulo I***

#### **De las Causas para Declarar Término de la Relación Jurídico-Laboral y de sus Efectos**

##### **1-Bajo Resultado en Evaluación del Centro Nacional de Capacitación Laboral**

Obtener en dos evaluaciones anual consecutivas, bajo rendimiento: Examen de Suficiencia y Psicológico

##### **2-Abuso de Derechos**

Cualquier clase de Trabajadores, directivos operativos, administrativos o independientes

##### **3-Incumplimiento de Obligaciones**

Cualquier clase de Trabajadores, directivos operativos, administrativos o independientes

##### **4-Cometimiento de Prohibiciones**

Cualquier clase de Trabajadores, directivos operativos, administrativos o independientes

##### **5-Abandono de Labores Injustificado**

Si cualquier trabajador, abandona reiteradamente sus labores sin justificar o por lo menos sin informar a su jefe inmediato



**6-Despido**

Si el patrono considera que un trabajador no es necesario dentro de la Fuerza de Trabajo, sin causa justificada, no obstante haber realizado las gestiones mínimas para su adaptación, o habiendo sancionado internamente,

**7-Renuncia**

Si el trabajador considera que ya no desea pertenecer a la Fuerza de Trabajo, sin causa justificada, no obstante haber realizado las gestiones mínimas para su adaptación

**8-Mutuo Consentimiento**

Ambos Sujetos acuerdan voluntariamente terminar la Relación Jurídico-Laboral

**9-Cierre Forzoso de Operaciones del Centro de Trabajo**

Únicamente por orden judicial

**10-Vencimiento del Plazo****11-Cumplimiento del Objeto Laboral****12-Obstaculización en el cumplimiento del Objeto Laboral****13-Incumplimiento del Objeto Laboral**

En todo caso, únicamente que se hayan diligenciado las instancias administrativas de la Conciliación y Arbitraje. En caso de término súbito, se presumirá despido injustificado, y el trabajador podrá iniciar el proceso

laboral correspondiente. En todo caso, se deberá informar inmediatamente al CNT

### **CAPITULO III**

## **DE LOS EFECTOS DE LA DECLARACION DE TERMINO DE LA RELACION JURIDICO-LABORAL**

### **1-Bajo Resultado en Evaluación del Centro Nacional de Capacitación Laboral**

### **2-Abuso de Derechos**

### **3-Incumplimiento de Obligaciones**

### **4-Cometimiento de Prohibiciones**

### **5-Abandono de Labores Injustificado**

### **6-Despido**

*Responsabilidad patronal.* indemnizar con el equivalente a seis meses de trabajo con base a la Remuneración Mínima, por cada año trabajado, en un plazo mayor de ocho días, el 100 % de las vacaciones y del aguinaldo. la diferencia se calculará con simple regla de tres

*Responsabilidad del Trabajador* devolver al patrono a su entera satisfacción, todos los instrumentos de trabajo, llaves, carnet de identificación, utensilios, en buen estado

### **7-Renuncia**

*Responsabilidad patronal* indemnizar con el equivalente a tres meses de trabajo con base a la Remuneración Mínima, por cada año trabajado, en un plazo mayor de ocho días, la diferencia se calculará con simple regla de tres

*Responsabilidad del Trabajador* devolver al patrono a su entera satisfacción, todos los instrumentos de trabajo, llaves, carnet de identificación, utensilios, en buen estado

### **8-Mutuo Consentimiento**

*Responsabilidad patronal* indemnizar con el equivalente hasta de seis meses de trabajo con base a la Remuneración Mínima, por cada año trabajado, en un plazo mayor de ocho días, la mitad de las vacaciones y del aguinaldo. la diferencia se calculará con simple regla de tres

*Responsabilidad del Trabajador*

devolver al patrono a su entera satisfacción, todos los instrumentos de trabajo, llaves, carnet de identificación, utensilios, en buen estado

### **9-Cierre Forzoso de Operaciones del Centro de Trabajo**

Unicamente por orden judicial

*Responsabilidad patronal* indemnizar con el equivalente a seis meses de trabajo con base a la Remuneración Mínima, por cada año trabajado, en un plazo mayor de ocho días, la mitad de las vacaciones y del aguinaldo. la diferencia se calculará con simple regla de tres. Se podrá indemnizar con partes de los activos, previo consentimiento de los trabajadores y a la Sentencia Definitiva del Cierre, o de Embargo, o de Disolución y Liquidación

*Responsabilidad del Trabajador* devolver al patrono a su entera satisfacción, todos los instrumentos de trabajo, llaves, carnet de identificación, utensilios, en buen estado

#### **10-Vencimiento del Plazo**

Sin responsabilidad patronal y Trabajador

#### **11-Cumplimiento del Objeto Laboral**

Sin Responsabilidad patronal y del Trabajador

#### **12-Obstaculización en el cumplimiento del Objeto Laboral**

Responsabilidad patronal y del Trabajador

#### **13-Incumplimiento del Objeto Laboral**

Responsabilidad patronal y del Trabajador

## **CODIGO PROCESAL DE TRABAJO**

### **TITULO I**

### **De los Conflictos Jurídico-Laborales**

#### ***Capítulo I***

#### **Jurisdicción y Competencia**

Se establece la jurisdicción y competencia en sede administrativa y jurisdiccional

#### ***Sección I***

#### **Sede Administrativa**

Serán competentes y tendrán jurisdicción administrativa en caso de conflictos jurídico-laborales, el Ministerio de trabajo y Previsión Social, por medio de las siguientes instancias :

**a)** la Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje Laboral,

cualquiera de los sujetos involucrados puede solicitar una *Audiencia Conciliatoria* entre los sujetos involucrados y un delegado de esa Comisión, por medio de sus gremiales, únicamente para efecto de mejorar las condiciones laborales, o cualquiera de los requisitos del Vínculo Jurídico-Laboral o para declarar término de la Relación Jurídico-Laboral, sea colectivo o individual,

se adjuntará certificación de las evaluaciones más recientes de ambos por el Centro Nacional de Capacitación Laboral e Informe de Productividad del Centro de Trabajo. El objetivo es llegar a un arreglo para mejorar las relaciones jurídico-laborales entre el patrono y el trabajador, levantando acta en que se relacionará toda la audiencia y anexará la documentación pertinente, y entregándose copia a cada uno, para un plazo máximo de tres meses contados a partir de esa fecha

Si después de conciliado hasta dos veces, vencido dicho plazo establecido previamente y sin mejorar tales relaciones, el que pretendiere mejor derecho, solicitará una sola *Audiencia de Arbitraje*, para dilucidar las inconformidades entre los involucrados, adjuntando las Certificaciones de Acta de Conciliación,

si el trabajador inicia el trámite, se presumirá de derecho el despido injustificado, sin obligación a aportar pruebas

el patrono adjuntará Informe de Productividad del Centro de Trabajo actualizado, las inconformidades con el trabajador y otros similares

se agregarán certificación de las evaluaciones más recientes de ambos por el Centro Nacional de Capacitación Laboral

su finalidad será declarar el término del vínculo jurídico-laboral, o su restablecimiento garantizándola

Si el Centro Nacional considera que

-la relación se debe restablecer, deberán volverse todas las circunstancias jurídicamente al momento de la inconformidad manifestada,

-o declara el término del vínculo jurídico-laboral, se computará la correspondiente liquidación laboral según los casos ya mencionados : vacaciones y aguinaldos proporcionales, horas extras ( si hubiere pendientes ), indemnización por el tiempo laborado conforme a la ley, y emitir constancia laboral Esta liquidación se hará efectiva dentro de los tres días siguientes, relacionándose tal circunstancia en el acta a levantar, caso contrario, el trabajador podrá proceder a la interposición de la demanda judicial correspondiente

En ambos casos, del acto administrativo emitido, existe el derecho de interponer recurso de revisión ( para el patrono ) y de apelación ( trabajador )

**b)** ante el Tribunal Nacional del Trabajo, el que recibirá el Expediente, y evaluará de derecho los pasajes sobre los cuales se fundó el acto recurrido, podrá inspeccionar el Centro de Trabajo, levantando acta, solicitar certificación del Registro Nacional del Trabajo, resolviendo sobreséese o confírmase ( patrono ) o revócase o sin lugar ( trabajador ), y se tendrá por definitiva en sede administrativa.

## ***Sección II***

### **Reincidencia y Reiteración**

## ***Sección III***

### **1-De las Infracciones y Sanciones**

Incumplimiento de cualquiera de los requisitos en el Vínculo jurídico-laboral. Cometidas por el patrono, en el Contrato Colectivo o Convención Colectiva de Trabajo, o Contrato Individual o Eventual de Trabajo. Cometidas por el trabajador, en el Contrato Colectivo o Convención Colectiva de Trabajo, o Contrato Individual o Eventual de Trabajo

## **2-Sanciones**

El TNT, según el caso y circunstancias, sancionará al responsable, imponiendo únicamente la multa con el equivalente a cinco salarios mínimos, por cada infracción y según el caso

Suspensión de jornada sin goce de sueldo, máximo 1 mes o Cierre de Centro de Trabajo, con la carga del pago de remuneraciones. Se anotará en el RNT.

## **Sección IV**

### **1-Sede Jurisdiccional**

Se ventilarán ante los Juzgados de Lo Laboral, en proceso ordinario. Los sujetos procesales únicamente serán las gremiales patronales y trabajadora, con sus respectivas credenciales, y fundamentarán sus acciones en forma expresa de los hechos, adjuntando la documentación probatoria:

- Certificación del acto administrativo de la Comisión Nacional de Conciliación y Arbitraje
- Informe de Centro Nacional de Capacitación Laboral
- resolución del Tribunal Nacional del Trabajo

### **Conflictos Colectivos por Contrato Colectivo o por Convenio Colectivo de Trabajo**

Organizaciones Gremiales o Sindicales De Derecho y / o de Interés Económico

**1-Caso Fortuito**

**2-Fuerza Mayor**

**3-Falta componente de algún medio de Producción**

**4-Falta del Objeto Laboral**

**5-Suspensión de Trabajo**

**6-Huelga**

los trabajadores

**7-Paro**

los patronos

Admitida la demanda, se emplazará al demandado para que conteste y se justifique. se abrirá a pruebas por veinte días, admitiéndose cualquier clase de pruebas ( instrumental, testimonial, inspección, ), se concederá traslado por tres días a cada sujeto, para alegar sus puntos de derecho. El fallo se establecerá conforme a la ley, doctrina laboral, jurisprudencia, y la documentación administrativa, la responsabilidad de daños y perjuicios al Bienestar Económico, Seguridad Jurídica y Justicia Social,

## ***Capitulo II***

### **De la Solución de Conflictos Laborales**

Pueden ser :

*De hecho*



cierre de Centro de Trabajo, cumplimiento forzoso del Contrato, pago de remuneraciones caídas, ( máximo tres meses, garantizando la estabilidad laboral ), según la disponibilidad económica del Centro de Trabajo, puede ceder parte de la participación social, mínimo cinco años

de Derecho

-restablecimiento del vínculo jurídico-laboral, máximo ocho días

-Huelga, sin derecho a salarios, se garantiza la estabilidad laboral y demás condiciones de trabajo

-Paro, pagar las remuneraciones caídas,

En ambos casos, trabajos comunitarios y / o horas extras o suspensión de contrato sin goce de remuneraciones; su duración, máximo 1 mes, o cierre de Centro de Trabajo, y pago de remuneraciones al doble, máximo 1 mes

La Sentencia se transcribirá a cada uno de los sujetos involucrados ( patrono, trabajador y gremiales ), y al Registro Nacional del Trabajo

**Capítulo III**

**Trabajo Social**

Todos aquellos que hayan perdido sus garantías individuales por haber sido sentenciados judicialmente por delitos o faltas, deberán colaborar en Trabajo Social con el Organismo Ejecutivo en los Ramos de Obras Públicas, Medio Ambiente, Salud Pública y Asistencia Social : construcción, demolición, terracerías, mantenimiento a infraestructura pública, sean edificios, carreteras, puentes, sanidad e higiene de ríos, lagos, diques, represas, mantos acuíferos, bosques,

Se conmutará con el 50 % de su pena, siempre y cuando la sentencia no exceda del mínimo de 3 años ( excarcelación ), ni haya transcurrido la mitad de la pena, para iniciar su conmutación

**Capítulo IV****De la Prescripción de la Retroactividad**

**Vencimiento del plazo para ejercer su derecho** : en 3 años

**TITULO II****DISPOSICIONES FINALES****Capítulo I****Disposiciones Transitorias**

Todos los vínculos jurídico-laborales existentes a la fecha de entrada en vigencia este Código, estarán garantizados por un plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente, presumiéndose de pleno derecho que los trabajadores subordinados, permanentes o eventuales, puedan ejercer sus derechos correspondientes, a cargo de los patronos y renovando sus actuales vínculos jurídico-laborales.

Todas las organizaciones laborales, tendrán un plazo de un año contado a partir del día siguiente de la entrada en vigencia del presente Código, para adecuar su normativa, inscribirse en el Registro Nacional del Trabajo y publicarse por una sola vez en el Diario Oficial. Los procedimientos administrativos, los procesos judiciales y diligencias y trámites de cualquier clase que estuvieren pendientes al entrar en vigencia el presente Código, se continuarán tramitando conforme a la normativa anterior, y solo en caso que los fallos conforme a la nueva legislación, fueren favorables al trabajador, serán aplicables.

**Capítulo II****Derogatoria y Vigencia**

Se derogan, todas las disposiciones que regulen las relaciones jurídico-laborales contenidas en este Código : Disposiciones Generales del

Presupuesto, Ley de Salarios, Ley de Servicio Civil, Código Municipal, Ley de la Carrera Docente, Ley de la Carrera Policial, Código de Justicia Militar, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, Ley de Compensación Anual para los Empleados Públicos, Ley de Viáticos, Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, Leyes Orgánicas o de Creación de diversas instituciones Oficiales y Autónomas, Ley del Instituto Nacional de Pensiones para los Empleados Públicos, Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, Ley del Régimen de Bienestar Magisterial, Código de Trabajo, Tarifas del Salario Mínimo, Ley de Formación Profesional, Ley de Trabajo de Tripulaciones Aéreas, Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios, Laudo Arbitral, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y el Consejo Superior del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley Orgánica del Fondo Social para la Vivienda, Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones, entre otras.

El presente Código entrará en vigencia ocho días después de publicado en el Diario Oficial.

San Salvador, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de dos mil tres.

**PUBLIQUESE.**

AEIOU

**Presidente de la República**

ABCDE

**Ministro de Trabajo y Previsión Social**