

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS, AÑO 2013
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



**“FLEXIBILIDAD LABORAL, COMO UNA LIMITACIÓN
EN EL EJERCICIO Y GOCE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
A FAVOR DE LOS TRABAJADORES”**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADAS EN CIENCIAS JURÍDICAS.**

**PRESENTADO POR:
MARTÍNEZ CHAVEZ, CINDY RAQUEL
ORANTES DE GUANDIQUE, LORENA DEL CARMEN**

**DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:
LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE**

CIUDAD UNIVERSITARIA, AGOSTO - 2014

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

ING. MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MSC. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICERRECTORA ACADÉMICA

LIC. SALVADOR CASTILLO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DRA. ANA LETICIA ZABALETA DE AMAYA

SECRETARIA GENERAL

LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DR. JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DECANO

LIC. DONALDO SOSA PREZA

VICEDECANO

LIC. OSCAR ANTONIO RIVERA MORALES

SECRETARIO

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE

DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS:

Este trabajo, la culminación de mi carrera universitaria y los logros obtenidos hasta este momento se lo agradezco primeramente a DIOS TODOPODEROSO.

Reconozco que su bondad me ha acompañado todos los días de mi vida y lo seguirá haciendo en lo que aún me falta por recorrer, a él dedico todos mis triunfos.

Agradezco a mi madre, quien ha sido el impulso y motivación de mis logros, por creer en mí y en lo que puedo llegar a hacer, por darme su apoyo y amor incondicional en los buenos y malos momentos que he pasado en mi vida, y agradezco su clamor a Dios por mí. Su esfuerzo se ha convertido en un triunfo que compartimos.

A mi amado esposo, por su apoyo, comprensión y amor que me da la confianza de poder lograr lo que me proponga. Gracias por escucharme y ser parte de mi vida, eres lo mejor que ha pasado.

A mi compañera de Tesis que ha sido mi amiga y porque no decir mi hermana que ha sido mi compañera de desvelos, alegrías y lágrimas en aras de concretar este ideal mil gracias a ella, fue un proceso que valió la pena.

A mi Asesor de Tesis Lic. José Luis Alberto Monge por su orientación, paciencia y compartir sus conocimientos en Derecho y confianza en el resultado obtenido.

Al Lic. René Alberto Santacruz por su ayuda, sus oraciones, por su motivación, por sus consejos y por creer en mí, y por compartir sus conocimientos.

Agradezco a esos compañeros y compañeras de lucha constante en este esfuerzo, Gracias por ser partícipes de realizar este esfuerzo.

Y finalmente a mi Alma Mater por abrirme las puertas que me permitieron formarme y adquirir nuevos conocimientos.

CINDY RAQUEL MARTINEZ CHAVEZ.

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS: por haberme permitido llegar a obtener este gran logro, que me llena de mucha alegría y satisfacción, así como todas esas bendiciones que ha derramado a mi vida, ayudándome a cumplir mis metas profesionales y personales, mil gracias.

A MIS PADRES: RAUL GUILLERMO ORANTES MIDENCE Y CELIA AIDA SANDOVAL DE ORANTES, por darme la oportunidad mediante su apoyo incondicional y su esfuerzo de obtener mi Título Universitario. Gracias por su sacrificio, por sus oraciones, por esas palabras de aliento, por esos consejos, porque a pesar de las dificultades y diferentes circunstancias, nunca dudaron de mi capacidad y creyeron en mí, gracias por ser esos modelos a seguir en mi vida. Y a mi padre le digo, ¡lo logramos!, he cumplido mi promesa, los amo.

A MI AMADO ESPOSO: ALEXIS, agradezco por su amor especial, comprensión, por sus consejos, apoyo incondicional, por su compañía y por todos los momentos que hemos compartido, así como lo es, este logro tan especial.

A MIS HIJOS: ANDREA, RAUL, ADRIAN Y ERIKA, mis pequeños amores, gracias por la paciencia, comprensión y el tiempo que sacrifique de atenderles, por obtener este gran triunfo, los amo, y seguiré luchando por ustedes, aunque mis fuerzas se desvanezcan seguiré adelante, son una gran motivación en mi vida, me llenan de mucho orgullo y alegría, gracias por estar conmigo, los amo.

A MIS HERMANOS: por brindarme todo el apoyo para poder seguir adelante, por esas palabras de fortaleza, por esa alegría, por estar siempre conmigo, gracias queridos hermanos.

A MIS AMIGOS: SAUL, por brindarme esa amistad sincera, por esas palabras de fortaleza y apoyo en esos momentos difíciles en el proceso de estudio, por estar conmigo y mi familia dando alegría, así también quiero hacer un muy merecido agradecimiento a mi amiga GUADALUPE, por apoyarme y por compartir sus amplios conocimientos para poder realizar el presente trabajo de graduación, agradezco de todo corazón el valioso tiempo que me dedicó, para instruirme y enseñarme, muchas gracias. Y mi amigo ADONAY por estar de forma incondicional conmigo y mi familia, apoyándonos en todo momento, sin esperar nada a cambio, con alegría y sinceridad, y finalmente a CINDY amiga y compañera de Tesis, gracias por la oportunidad de compartir esta experiencia, con alegría y superar las dificultades, y como tú lo dices valió la pena, muchas gracias queridos amigos.

A MIS CATEDRATICOS: por brindarme a lo largo de mi preparación académica, los conocimientos básicos para poder defenderme en el ámbito profesional; al Lic. René Alberto Santacruz por su colaboración y apoyo, y un especial agradecimiento al Lic. José Luis Alberto Monge, por su ayuda, comprensión, paciencia y sus conocimientos compartidos en la asesoría del presente trabajo de investigación.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR: por abrirme sus históricas puertas para recibir una educación de calidad.

A TODAS LAS PERSONAS ESPECIALES: que me han acompañado y apoyado durante estos años de esfuerzo académico, a mis compañeros con los que compartimos alegrías, desventuras y también agradecer a aquellas personas que de una forma u otra me apoyaron para seguir adelante y cumplir con mi meta, gracias.

LORENA DEL CARMEN ORANTES DE GUANDIQUE.

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1. Ubicación del problema en su contexto socio-histórico	1
1.2. Identificación y caracterización de la situación problemática	12
1.3. Enunciado del problema	15
1.4. Delimitación del tema de investigación	
1.4.1. Delimitación espacial	
1.4.2. Delimitación temporal	
1.4.3. Unidades de observación	
1.5. Objetivos de la investigación	
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos	
1.6. La justificación	
1.7. Sistema de hipótesis	18
1.7.1. Hipótesis general	
1.7.2. Hipótesis específicas	
1.8. Métodos, técnicas e instrumentos utilizados	
1.8.1. Niveles de investigación	19
1.8.1.1. Nivel descriptivo	
1.8.1.2. Nivel explicativo	
1.8.1.3. Nivel predictivo	20
1.9. Tipos de investigación	
1.9.1. Bibliográfica o documental	

1.9.2. Empírica o de campo	
1.10. Métodos	
1.10.1. El análisis	
1.10.2. La síntesis.....	21
1.10.3. La inducción	
1.10.4. La deducción	
1.10.5. La dialéctica	
1.11. Técnicas.....	22
1.11.1. La encuesta	
1.11.2. La entrevista	

CAPITULO II
GENERALIDADES DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

2.1. Concepto de flexibilidad.....	23
2.2. Concepto de flexibilidad laboral	24
2.3. Objeto de la flexibilidad laboral	29
2.4. Clases de flexibilidad laboral.....	30
2.5. Reseña histórica de la flexibilidad laboral	33
2.6. La flexibilidad laboral desde una perspectiva empresarial	39
2.7. La flexibilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores	40
2.8. Ventajas de la flexibilidad laboral.....	42
2.9. Desventajas de la flexibilidad laboral	
2.10. La flexibilidad laboral en El Salvador	44

CAPITULO III
GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y
CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO

3.1. Definición de las prestaciones sociales del trabajador.....	46
3.2. Clasificación de las prestaciones sociales del trabajador	49
3.3. Reseña histórica de las prestaciones sociales del trabajador.....	51
3.4.Las vacaciones y el aguinaldo	56
3.4.1. Antecedentes delasvacaciones	
3.4.2. El fundamento constitucional de las vacaciones con sus antecedentes	58
3.4.3. Definición de vacaciones	60
3.4.4. Antecedentes del aguinaldo.....	63
3.4.5. El fundamento Constitucional del aguinaldo y sus antecedentes	66
3.4.6. Definición del aguinaldo	67
3.5. El contrato de trabajo a plazo	69

CAPITULO IV

MARCO JURÍDICO

4.1. Constitución de la República de El Salvador	72
4.1.1. Fundamento Constitucional del derecho al trabajo en El Salvador La Sección: Trabajo y Seguridad Social	
4.1.2. Fundamento Constitucional de las prestaciones sociales: vacaciones y aguinaldo.....	78
4.1.3. Fundamento Constitucional de los contratos de trabajo a plazo.....	79
4.2.Código de Trabajo de El Salvador	80
4.2.1. La flexibilidad laboral y el Código de Trabajo.....	81
4.2.2. Las prestaciones sociales de vacaciones y aguinaldo en el Código de Trabajo	82
4.2.2.1. Las vacaciones	
4.2.2.2. El aguinaldo	86
4.3. El contrato a plazo determinado en el Código de Trabajo	90

4.4. Jurisprudencia sobre la flexibilidad laboral y las prestaciones sociales en El Salvador.....	92
4.4.1. Principio de igualdad del derecho laboral	93
4.4.2. Principio de justicia social	94
4.4.3. Principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 52 de la Constitución	95
4.4.4. Principio protector laboral o principio de protección al trabajador	
4.4.5. Preferencia de las prestaciones sociales	96
4.4.6. Primacía de la realidad	97
4.4.7. La estabilidad laboral y los contratos a plazo.....	98

CAPITULO V
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION
DE CAMPO

5.1. Encuesta presentada a trabajadores de la empresa privada bajo la modalidad de contrato a plazo.	100
5.2. Entrevista presentada a funcionarios, empleados públicos y directivos sindicales relacionados con la aplicación de la legislación nacional a los trabajadores del sector privado.	114

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	122
6.2. Recomendaciones	124

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó bajo el tema: **“FLEXIBILIDAD LABORAL, COMO UNA LIMITACIÓN EN EL EJERCICIO Y GOCE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES”**.

Esta flexibilidad laboral, consiste en un conjunto de medidas y estrategias empresariales, encaminadas a la adaptabilidad de las fuerzas de trabajo y los modelos de producción a los cambios de mercado, mediante la eliminación de barreras legislativas tendientes a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, ubicando al empresario y al trabajador en ámbitos de igualdad aparente, permitiéndoles fijar entre ellos las condiciones de la relación laboral, cercenando y desnaturalizando de esta manera, los derechos laborales y las prestaciones sociales adquiridos por los trabajadores a través de las diferentes luchas; con el fin de crear un área de confort, ahorro, reducción de costo, aumento de la producción y ganancias, así como acelerando el proceso de recuperación del capital invertido por el empresario.

Y la importancia de investigar la flexibilidad laboral, como una limitación en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores, estriba en ser éste un tema muy novedoso, trascendente y relevante en la sociedad salvadoreña, en vista que el trabajador está inmerso en los cambios económicos, sociales y jurídicos que surgen día a día, tanto nacionalmente como internacionalmente, pues nuestro país se caracteriza por ser un país emprendedor, que ajusta sus políticas internas a las nuevas tendencias empresariales.

Por lo antes mencionado, se ha dividido la presente investigación en seis

Capítulos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I: titulado “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION”, es donde se procedió a establecer y describir la situación problemática de la investigación, así como su justificación e importancia, objetivos a alcanzar, hipótesis a comprobar, técnicas de observación y los instrumentos utilizados.

El Capítulo II: titulado “LAS GENERALIDADES DE LA FLEXIBILIDAD”, es el que ha desarrollado el concepto de la flexibilidad laboral, los objetivos que esta figura persigue, las clases de flexibilidad laboral, la historia de su surgimiento, las ventajas y desventajas que trae aparejadas.

En el Capítulo III: titulado “GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO”, es donde se ha efectuado la definición de las prestaciones sociales, sus datos históricos a nivel internacional y nacional, su fundamento Constitucional, la clasificación de las prestaciones sociales, así como la institución jurídica del contrato a plazo.

En el Capítulo IV: titulado “MARCO JURIDICO”, se encuentra un esbozo normativo de las prestaciones sociales, en la Constitución de la República de El Salvador, Código de Trabajo de El Salvador; y de igual manera, se ha incluido la jurisprudencia actual entorno a los principios laborales, la estabilidad laboral y el contrato a plazo.

En el Capítulo V: titulado “ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO”, se realizó la tabulación y respectivos comentarios de las encuestas y entrevistas efectuadas a funcionarios

públicos, trabajadores del sector privado y directivos sindicales, que ayudaron a comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en esta investigación,

Y finalmente, el Capítulo VI: titulado “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”, contiene el análisis final de la investigación y la enumeración de las alternativas y sugerencias que se aportan, para la solución de la problemática aquí planteada.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1. Ubicación del problema en su contexto socio-histórico

La flexibilidad laboral nace en Europa, algunos autores hacen referencia a la década de los años setenta, y otros mencionan la década de los años ochenta, ante el fracaso de los mecanismos tradicionales para combatir el desempleo, bajo la idea de que el funcionamiento de los mercados de trabajo era esencial para el crecimiento económico y el cuestionamiento a las normas y reglamentaciones que impedían que el mercado de trabajo se adaptara a la competencia externa y a las exigencias impuestas por los cambios productivos y tecnológicos.

Se parte como supuesto interpretativo que no existía consenso a nivel internacional con relación a los procedimientos idóneos para flexibilizar los mercados laborales frente a la necesidad de la reconversión industrial con modificaciones sustanciales en el mercado de trabajo; esta severa crisis obligó a dramáticos ajustes económicos y cambios en los mercados laborales, cambios que implicaron una nueva política de desarrollo industrial –liberalización- y una política laboral concreta en un paulatino desarrollo del nuevo modelo contractual, caracterizado por una menor intervención del sindicato en las decisiones, e impulso de innovaciones tecnológicas y de organización de la empresa.

Las grandes empresas industriales que en los años ochenta debieron enfrentarse a situaciones de incertidumbre y a las fluctuaciones del mercado en un contexto de crisis económica, se vieron forzadas a adoptar medidas

contra las rigideces jurídico-institucionales y técnico-organizativas que dificultaban su ajuste a las exigencias del momento¹. Las respuestas empresariales a las citadas rigideces, han consistido en el desarrollo de nuevas estrategias en las ideas de flexibilidad.

Así, bajo el criterio de la flexibilidad, las grandes empresas industriales han emprendido durante los últimos años, prácticas tales como la descentralización de la producción, sustituciones de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratas, introducción de maquinaria flexible polivalente, más adecuada para producir frente a las variaciones de la demanda, diversificación de la producción, políticas de diferenciación salarial entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes, nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y modos de contratación temporal de empleo. En conjunto, estas estrategias empresariales, para dotar de una mayor capacidad de ajuste y de flexibilidad a las unidades de producción, han modificado las relaciones laborales y particularmente la acción sindical en la empresa.

Los empresarios, guiados por la lógica de la competitividad, sienten la necesidad de una mayor flexibilidad de las relaciones de trabajo, para estar en condiciones de dar una respuesta rápida a las demandas del mercado.

Sin embargo, la flexibilidad así concebida, atenta contra una forma de crecimiento que siempre fue considerada favorable por todos, por lo que supone una devaluación del elemento trabajo en un mercado competitivo,

¹ **JUÁREZ LAZO, Silvia Ivette y Lisette de Jesús, MEJÍA GARCÍA,** *“La Incidencia de la Flexibilidad Laboral, como una de las Tendencias del Proceso de Globalización, en la Violación de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, del Sector Privado”*. Tesis para optar al grado de Licenciadas en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2003, p. 66

pues desde la óptica de los trabajadores sólo significa incertidumbre en sus puestos de trabajo². En definitiva, las nuevas condiciones, especialmente las económicas y tecnológicas, a las que se enfrentan las organizaciones actuales parecen conducir hacia la implantación de diferentes modalidades de flexibilidad. No obstante, estas poderosas condicionantes y sus exigencias en cuanto a los sistemas de trabajo no deben hacer olvidar las consecuencias negativas que pueden tener para los trabajadores (inseguridad, precarización, explotación, exclusión, etc.), por lo que es necesario que desde los gobiernos de los estados atenúen dichos efectos, eviten el incremento de las desigualdades y desarrollen marcos protectores de los derechos laborales y sociales mínimos que tanto esfuerzo y lucha costaron a las generaciones precedentes y que con tanta facilidad se están perdiendo en los últimos años.

En la práctica, el concepto de flexibilidad laboral apela a todas las iniciativas que desarrollan todas las empresas para ajustar sus recursos humanos a las variabilidades del entorno, es decir, las formas de enfrentar los aumentos o disminuciones bruscas de la demanda y reducir la proporción de costos fijos de la actividad³. La flexibilidad laboral es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves períodos, simpleza (y gratuidad) para despedir personal en momentos de crisis, margen de maniobra para modificar las condiciones de trabajo o radicalidad del margen variable con que se estructuran las remuneraciones⁴.

² **JIMENEZ GARCÍA, Juan**, “*Los Senderos hacia un nuevo Derecho del Trabajo*”, 1ª Edición, Editorial LINCA, S.L., Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Facultad de Ciencias Jurídicas, Unión General de Trabajadores, Fundación para el Desarrollo Social de Canarias, España, sin año, p. 33 y 34

³ **SOTO ROY, Álvaro**, “*Flexibilidad Laboral y Subjetividades: Hacia una Comprensión Psicosocial del Empleo Contemporáneo*”, 1ª Edición, Editorial LOM, Santiago de Chile, 2008, p.13

⁴ *Ibidem*, p.13

Estos conceptos son más apegados a la realidad vivida en nuestro país como en el resto del mundo globalizado, desde el ámbito de gestión de empresa, diversos autores han cuestionado las lógicas de flexibilización basadas en estrategias exclusivamente cuantitativas señalando que, detrás de los efectos económicos positivos a corto plazo, éstas pueden engendrar efectos perversos relacionados con la capacidad de adaptación del mercado de trabajo y del trabajo como factor productivo⁵.

En nuestro trabajo de investigación compararemos las percepciones sobre las prácticas de la flexibilidad laboral en tres países representativos de las diferentes lógicas desarrolladas en Latinoamérica, como:

En Argentina: transitó por un agitado proceso de reformas laborales en el marco de reformas económicas, lo cual no tuvo un efecto favorable en la situación socio-laboral ni en el mercado de trabajo argentino (alto desempleo, creciente informalidad, precariedad e inseguridad en el empleo, desaplicación de la tutela del trabajo, caída en los salarios reales y la protección social, incremento notable de la pobreza y la desigualdad). Ello dio lugar, desde comienzos de 2004, a una virtual reversión de aquellas reformas a las que se les atribuyó tan insatisfactorio desempeño social. En consecuencia, toda pretensión de replanteo del tema de la flexibilidad laboral, además de su natural sensibilidad política, ha de tropezar con las reservas, rechazos y prevenciones que derivan de esa experiencia traumática⁶.

Se puede concluir que en Argentina, el término de flexibilidad

⁵SOTO ROY, Álvaro, Ob.Cit.pág.16

⁶WELLER, Jürgen, "El Nuevo Escenario Laboral Latinoamericano", 1ª Edición, Editorial Siglo veintiuno, Buenos Aires, Argentina, 2009,p.115

laboral se ha utilizado como sinónimo de precarización, más que de adaptación⁷; existen dos conceptos básicos de flexibilidad en las que ésta puede ejecutarse, nos referimos a la flexibilidad interna y externa.

La primera se refiere a modificar los esquemas del Derecho del Trabajo, se refiere a las maneras en que el trabajador puede ingresar o salir del trabajo, dicho de otro modo son las formas a través de las cuales puede incorporarse a la actividad productiva o a través de las cuales puede ser expulsado⁸.

La flexibilidad externa tiende a evitar cualquier tipo de limitación por parte del empleador en la elección de sus dependientes, de modo que carezcan de valor las cláusulas de exclusión sindical que tienen su origen en las relaciones laborales inglesas y que han tenido mucha difusión.

En Brasil: Se evalúan las posibilidades de adopción de un modelo de flexibilidad con seguridad (flexiguridad), teniendo en cuenta las mejoras de algunos aspectos de eficiencia y eficacia en el comportamiento del mercado del trabajo brasileño, la ampliación de protección social del trabajador y la mejor calidad de vida de la población en un mundo laboral caracterizado por la mayor flexibilidad numérica, funcional y salarial⁹.

En el mercado de trabajo brasileño se observa una gran paradoja, que consiste en la gran flexibilidad, incluso en el marco de una legislación laboral

⁷La precarización o precariedad laboral, en el mercado de trabajo y referido a las condiciones de empleo, subempleo y desempleo del trabajador, se refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

⁸**SAPPÍA, Jorge J.**, *Empleo y Flexibilidad Laboral*, 1ra. Edición, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo DePalma, Buenos Aires, Argentina, 1996, p. 3

⁹**WELLER, Jürgen**, Ob. Cit. p. 145

rígida en todos los sentidos. El mercado de trabajo es flexible pero el contrato de trabajo es rígido. Esto produce altos costos no salariales que, combinados con la baja productividad, resultan en elevados costos de mano de obra. Se trata en consecuencia de una flexibilidad perniciosa, pues surge a raíz del incumplimiento de las leyes, que terminan por proteger bastante al trabajador contratado pero no garantizan la permanencia en el empleo y funcionan como un obstáculo a la contratación de nuevos trabajadores¹⁰.

En Chile: la experiencia en materia de flexibilidad laboral, entendida como la capacidad de adaptación del mercado de trabajo y del trabajo como factor productivo, es muy variante, ya que en los últimos cincuenta años han existido distintos marcos institucionales que imprimieron diversas combinaciones de flexibilidad y protección al funcionamiento de los mercados de trabajo. Por ejemplo, de 1979 a 1989, se instauró el denominado plan laboral, que en la práctica fue un intento de imprimir un alto grado de flexibilidad a las relaciones laborales con una protección escasa de los derechos, en el marco de un régimen militar que reprimió las actividades sindicales. A partir de 1990, con la recuperación de la democracia, ese marco se modificó de forma sustancial, a fin de restaurar los derechos individuales y aplicar políticas activas que promuevan la flexibilidad laboral con protección.

Los resultados de un régimen con un nivel elevado de flexibilidad y una protección débil demostraron que esa no era la vía adecuada para conseguir mejorías en materia de crecimiento, empleo y condiciones de trabajo. A partir de 1990 se estableció un modelo basado en el ejercicio de los derechos individuales y colectivos que promueve la participación y facilita la

¹⁰Ibidem, p.146

organización de los actores sociales orientado a establecer un nuevo sistema de relaciones laborales sustentado en el diálogo y en la negociación, y que desempeña una función activa en la recuperación del valor real de parámetros básicos, como los salarios mínimos y las remuneraciones del sector público, lo que ha permitido conseguir un crecimiento mayor y beneficios más perdurables, así como un aumento notable de la productividad.

En la actualidad, el mercado de trabajo de Chile opera con una amplia flexibilidad, por lo que cumple en gran medida una de las condiciones fundamentales del modelo de flexiguridad. En cuanto a la flexibilidad externa, no existen reglamentaciones que impidan la contratación y el despido de trabajadores, y se cuenta con una amplia gama de contratos de trabajo aplicables según el tipo de actividad productiva¹¹.

La flexibilidad interna en Chile es elevada, ya que los datos disponibles evidencian que la aplicación de componentes variables en las remuneraciones, tanto en el sector privado como en el público, es una práctica extendida¹².

Según este análisis, el movimiento de flexibilización de las empresas Europeas conjuga estrechamente, tanto consideraciones normativas (justificaciones de la acción) como orientaciones estratégicas (racionalización del sistema productivo y de la mano de obra). Sin embargo, los discursos de gestión carecen de indicadores precisos para medir económicamente la eficacia de las diversas “palancas” de flexibilidad laboral, lo que da cuenta de

¹¹WELLER, Jürgen, *“El Nuevo Escenario Laboral Latinoamericano”*, 1ª Edición, Editorial Siglo veintiuno, Buenos Aires, Argentina, 2009, p. 156

¹²WELLER, Jürgen, Ob. Cit. p. 160

la amplia ambigüedad e imprecisión acerca del desempeño de cada una de las medidas flexibilizadoras. Los autores concluyen que lo que está principalmente en juego en las prácticas de flexibilidad es precisamente la “batalla normativa” en torno a la relación salarial, una redefinición del vínculo político en la empresa¹³.

A diferencia de la flexibilidad laboral europea, el proceso de flexibilización laboral en América latina se ha enmarcado dentro del proceso global de consolidación de las políticas neoliberales de desarrollo económico, fundadas en una visión profundamente individual y desarticulada de los intereses de las personas en las cuales se encuentra sumida la región desde la década de los ochenta. Este proceso ha incluido desregularización de los mercados, la liberación del comercio exterior, la flexibilización de las relaciones de trabajo, la privatización de las empresas y servicios estatales, así como la descentralización de la administración pública y del proceso político, que remiten el rol del Estado al de socio, catalizador y facilitador de los procesos económicos¹⁴.

En el marco de la extrema desregulación de la relación salarial, algunos autores han constatado ciertas diferencias según los sistemas de relaciones industriales existentes en la región, al nivel de desarrollo de los países y al tipo de empresa analizada (De la Garza Toledo, 2000). Primero debe analizarse separadamente la flexibilidad asistemática que se ha desarrollado históricamente en las PYMES donde los contratos eran flexibles o ambiguos desde antes de la oleada flexibilizadora de los años ochenta. Así también en la mayor parte de los casos de las empresas que mantienen lógicas de

¹³De Nanteuil-Miribel, Léonard, Schots&Taskin citado por **SOTO ROY, Álvaro**, Ob.Cit.p.17

¹⁴Lucena 2000, citado por **SOTO ROY, Álvaro**, Ob. Cit. p.18

organización taylorista¹⁵, la flexibilización se presentaría como una lógica de desregulación unilateral con la consecuente intensificación del trabajo, siendo muy contadas las experiencias de concertación con los trabajadores y los sindicatos.

Coincidentemente, los movimientos sindicales en América latina habrían retrocedido fuertemente a consecuencia de la reestructuración económica, ya sea por el cierre de empresas, la minimización de los sectores completos, el deterioro de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo. En la mayor parte de los casos de privatización, los sindicatos han tratado de negociar el mantenimiento de los niveles de empleo, de reivindicaciones y de acceso o participación en la propiedad. De todos modos, pese a la existencia de algunos casos puntuales a través de los cuales se ha intentado responder con nuevas estrategias a los nuevos escenarios, el sindicalismo latinoamericano aún carecería de estrategias para enfrentar el modelo económico hegemónico y particularmente para promover la organización del sector informal del empleo, principal fenómeno de precarización laboral en el continente¹⁶.

En El Salvador, el surgimiento de la flexibilidad laboral, se dio durante la década de los años noventa en el marco del apareamiento de fenómenos modernos, como la globalización que incide en la estructura y composición de los ordenamientos jurídicos de los estados, debido a que la realidad de cada país tiene características propias, razón por la cual la relación jurídica

¹⁵ El taylorismo (término derivado del nombre del estadounidense Frederick Winslow Taylor), en organización del trabajo, hace referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción. Fue un método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción. Está relacionado con la producción en cadena.

¹⁶Ibidem, p. 18

laboral ha sido objeto de cambios a raíz de los cambios suscitados en el contexto internacional, regional y en el plano nacional.

Circunscribiéndose la flexibilidad laboral bajo el contexto de una economía cada vez más globalizada, relacionándose de forma antagónica con los derechos laborales, en las economías donde se aplican principios neoliberales, pues desde las primeras manifestaciones de este sistema obrero-patronal, éste surge por la necesidad de desarrollar la política de libre mercado en función de maximizar las utilidades de los empleadores en detrimento de los derechos consagrados y prestaciones sociales a favor de los trabajadores en un ordenamiento jurídico dado.

El debate sobre la flexibilidad laboral en El Salvador se acentúa y cobra vitalidad en los años noventa. A pesar del grado de interés que esta temática representa para la relación de trabajo, no existe un régimen o conjunto estructurado que contengan normas jurídicas que tiendan a regular las modalidades flexibilizadoras en la legislación salvadoreña; no obstante, al hacer un análisis causal se infiere que la afección de prestaciones sociales a favor de los trabajadores es evidente, partiendo de que las prestaciones sociales son los costos que representan recompensas monetarias presentes o futuras para un empleado o trabajador, que no se le deducen de su sueldo ni las paga el interesado, sino el patrono es el obligado por leyes especiales a pagarlas¹⁷.

A estas prestaciones sociales se les llama doctrinariamente salarios

¹⁷<http://es.scribd.com/doc/43393286/PRESTACIONES-LABORALES>, sin autor, sitio web consultado el día 3 de junio de 2013.

indirectos; no obstante, nuestro Código de Trabajo, art. 119 inc. 3, hace referencia a que “no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este código”.

Doctrinariamente se mencionan las siguientes prestaciones sociales:

1. Seguro de enfermedad
2. Pensiones o jubilaciones
3. Indemnizaciones o pago por despido
4. Indemnizaciones por accidente laboral
5. Subsidios de alimentación
6. Servicios de comedor en la empresa
7. Transporte de personal
8. Uniformes de trabajo
9. Ayudas en caso de muerte de familiares
10. Guardería para las hijas e hijos de las madres trabajadoras
11. Permiso de maternidad
12. Permiso de lactancia¹⁸

El Código de Trabajo, en el Capítulo V y VI, Título III, Libro Primero, establece las siguientes prestaciones sociales:

¹⁸ **AGUILAR, José Víctor**, “*La Flexibilización Laboral me matan si no trabajo y si trabajo me matan*”, 1ª Edición, Editorial Asociación de Equipo Maíz, San Salvador, El Salvador, 2004, p.33.

1. Vacaciones
2. Aguinaldos

1.2. Identificación y caracterización de la situación problemática

El presente estudio estuvo enfocado a desarrollar la investigación de un tema que, en materia laboral, en razón de su evidente, creciente e innegable puesta en práctica por parte de empresarios en su calidad de patronos, se ha perfilado como una de las particulares y estratégicas políticas económicas adoptadas e implementadas, para enfrentar determinados problemas que afectan la organización, funcionalidad y productividad empresariales, consecuencia de las inevitables y cíclicas crisis económicas, propias del mercado socioeconómico capitalista nacional e internacional, o bien, justificadas en la reestructuración del sistema productivo, la modernización tecnológica o la integración económica regional de los mercados, características propias de la globalización mundial o regional. Nos referimos a la flexibilidad laboral.

No obstante, resulta necesario aclarar, que el sector empresarial bajo el pretexto de justificar la adopción de tales medidas como solución a los problemas mencionados, en muchos casos persiguen y ocultan el obscuro e intencionado propósito pecuniario, de simplemente aumentar las ganancias o utilidades empresariales, provocando la segmentación y reestructuración del mercado de trabajo y por consiguiente, la inaplicabilidad o indirecta desregulación de la normativa laboral que pretende tutelar los derechos de la clase trabajadora, poniéndose de manifiesto una nueva reorientación de los destinos del derecho laboral, bajo los lineamientos ideológicos del neoliberalismo mundial.

Doctrinariamente, la flexibilidad es un término equívoco, ya que sus significados varían en atención a los contextos y a los sujetos activos interesados en su implementación o sujetos pasivos que soportan sus consecuencias; en ese orden de ideas, se entiende y ha conceptualizado la flexibilidad laboral, en atención a diversos criterios, según se detalla a continuación:

En términos generales, en una de sus acepciones comunes, la flexibilidad se expresa como: la disposición del ánimo a ceder, acomodarse fácilmente al dictamen o resolución de otro.

En materia laboral, se ha definido la flexibilidad como “la capacidad de adaptación de la norma legal y de las instituciones a la autonomía colectiva o individual”. Es decir, que la normativa laboral será flexible en la medida que el Estado no intervenga en las relaciones laborales, quedando despojadas de su imperativa aplicación y observancia; consecuentemente, su adaptación y aplicación a casos concretos de la vida social, estará determinada por la disposición o autonomía de la voluntad de las partes contratantes, ya sean contratos de carácter individual o colectivo.

El problema estriba, en que por un lado, en cuanto al origen de dicho fenómeno social, la causa justificativa de su concreción e implementación obedece a un interés empresarial de enfrentar ciertos desafíos, que ante la observancia e imperativa aplicación de la normativa laboral, se traduce en la imperiosa necesidad de su inaplicabilidad y desconocimiento histórico social, justificada en una supuesta, novedosa y consensada disposición libertaria contractual de los sujetos en sus relaciones laborales individuales y colectivas; y por otro lado, en cuanto a la franca negación y finalización de tal fenómeno social, el efecto justificado de su destrucción que se orienta en el

interés de la clase trabajadora de reclamar la tutela de sus más altas aspiraciones de dignidad social, traducidas en las normas laborales inconclusas que persiguen garantizar los crecientes derechos y reivindicaciones sociales de las grandes mayorías detentadoras de su exclusiva pero poderosa fuerza productiva; sin embargo, desposeídas de los medios de producción necesarios que determinan su posición de clase proletaria bajo condiciones de subordinación o dependencia laboral en el modo de producción capitalista.

De lo anterior, se comprende la necesidad de precisar con meridiana determinación y enfoque estrictamente jurídico, de las ciencias sociales, la valoración y adecuada conveniencia del significado certero que como problema de superlativa importancia, merece el tema de la flexibilidad laboral, como una limitación en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores.

Dicho tema no es ajeno en El Salvador, ya que en los últimos años se ha presentado como una verdadera, creciente e indiscutible situación problemática, que se ha caracterizado principalmente, por la adopción en varias empresas privadas nacionales, de impulsar la concreción, más que celebración bilateral, de contratos individuales de trabajo verbales o escritos, condicionados a plazos, fijados de manera unilateral, caprichosa e ilegal por el sector patronal, ya que, tales medidas o políticas económicas empresariales, se constituyen en verdadero incumplimiento y desatención del orden jurídico laboral vigente, que dispone la excepcional aplicación de plazos en los contratos individuales de trabajo, ante el principio de aplicación general de duración indeterminada de los contratos individuales de trabajo, cuando la naturaleza de las labores desempeñadas en los centros de trabajo sean de carácter permanente.

1.3. Enunciado del problema

¿En qué medida la flexibilidad laboral es una limitación en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores?

1.4. Delimitación del tema de investigación

Es necesario que en una investigación sean fijados límites, para que sea más específica y eficaz, ya que se pretende ir de lo general a lo particular, con el objeto de obtener un mejor resultado en la investigación.

1.4.1. Delimitación espacial

Esta investigación se realizó en el Departamento de San Salvador.

1.4.2. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrolló en el período del mes de marzo del año dos mil trece a marzo del año dos mil catorce.

1.4.3. Unidades de observación

En esta investigación se observaron al menos cinco centros de trabajo, los sujetos que forman parte de una relación laboral, entre patronos, trabajadores o trabajadoras, frente al ejercicio y goce de las prestaciones sociales (vacaciones y aguinaldos) de estos últimos, en razón de la política neoliberal de la flexibilidad laboral.

1.5. Objetivos de la investigación

Con la presente investigación se pretende cumplir los siguientes objetivos:

1.5.1. Objetivo general

Realizar un estudio socio-jurídico sobre la flexibilidad laboral como una limitación en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores.

1.5.2. Objetivos específicos

2. Conocer las generalidades de la flexibilidad laboral con el propósito de tener una mayor claridad de la problemática planteada.
3. Determinar cuáles son las prestaciones sociales de las que gozan los trabajadores salvadoreños.
4. Identificar la normativa jurídica que tiene relación con la flexibilidad laboral a nivel internacional y en El Salvador.
5. Investigar la flexibilidad laboral como limitación en las prestaciones sociales (vacaciones y aguinaldo).
6. Exponer las limitaciones que se presentan en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales de los trabajadores a causa de la flexibilidad laboral.

1.6. La justificación

La importancia de investigar la flexibilidad laboral, como una limitación en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores, estriba en ser éste un tema muy novedoso, trascendente y relevante en la sociedad salvadoreña, en vista de que estamos inmersos en los cambios económicos, sociales y jurídicos que surgen día a día, tanto nacionalmente como internacionalmente, pues nuestro país se caracteriza por ser un país

empresario y que ajusta sus políticas internas de manera que puedan ser favorables y poder ser parte de las nuevas tendencias y ser competitivo.

En los medios se han realizado estudios e investigaciones relativas a la flexibilidad laboral, desde diferentes puntos de vista; sin embargo, esta investigación pretende retomar la flexibilidad laboral desde una perspectiva novedosa, retomando las prestaciones sociales a favor de los trabajadores.

Esta investigación es de gran valor, ya que se pretende enfatizar y corregir, la negación de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores y trabajadoras por parte de los patronos, ya que la flexibilidad laboral implica una serie de medidas en donde se violan derechos que se encuentran establecidos en la legislación salvadoreña, siendo estas prestaciones sociales derechos ganados a través de largas luchas.

Los empresarios han abusado justificando su accionar en la adopción e implementación de medidas de flexibilidad laboral para enfrentar determinados problemas que afectan la organización, funcionalidad y productividad empresariales, consecuencia de las inevitables y cíclicas crisis económicas, propias del mercado socioeconómico capitalista nacional e internacional, o bien, justificadas en la reestructuración del sistema productivo, la modernización tecnológica o la integración económica regional de los mercados, características propias de la globalización mundial o regional.

Fue necesario realizar esta investigación para indicar los factores positivos o negativos, que está generando la flexibilidad laboral en El Salvador; así mismo se pretendió explicar el fenómeno y dar soluciones en pro de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Así también fue

de gran beneficio para nuestro país, pues los aportes que se brindan son claros, sencillos y novedosos.

1.7. Sistema de hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

“Cuanto mayor es la flexibilidad laboral, tanto mayor será la limitación al ejercicio y goce de las vacaciones y aguinaldos de los trabajadores del sector privado”.

1.7.2. Hipótesis específicas

1. La continua contratación individual de trabajo a plazo de diferentes o determinados trabajadores y trabajadoras es una expresión de la Flexibilidad laboral.
2. La falta de estabilidad laboral impide el goce de los derechos a vacaciones anuales remuneradas y aguinaldos de los trabajadores y trabajadoras.
3. La falta de contratos de trabajo permanentes o por tiempo indefinido genera falta de estabilidad laboral.
4. La limitación de los derechos a vacaciones anuales remuneradas y aguinaldos genera inconformidad e impotencia en los trabajadores y trabajadoras para exigir el cumplimiento de sus derechos.

1.8. Métodos, técnicas e instrumentos utilizados

Es necesario tener claro qué significa cada una de las expresiones antes mencionadas para tener más claridad de lo que detallamos en el desarrollo de esta investigación.

¿Qué es método? Puede definirse como un arreglo ordenado, un plan general, una manera de emprender sistemáticamente el estudio de un hecho, camino lógico para encontrar la verdad.

¿Qué son técnicas? Es la aplicación específica del método.

¿Qué son Instrumentos? Corresponden a los objetos, aparatos, o equipos para recoger, ampliar o simplificar la información de la realidad¹⁹.

1.8.1. Niveles de investigación

Los niveles de investigación que se obtuvieron son los siguientes:

1.8.1.1. Nivel descriptivo

Se describió o narró un análisis en la relación laboral entre los patronos y los trabajadores(as) de unas empresas del sector privado con respecto a la limitación de las prestaciones sociales por causa de la flexibilidad laboral, lo que se hará de manera ilustrativa.

1.8.1.2. Nivel explicativo

Se explicaron los conceptos básicos necesarios para comprender la verdadera problemática y de esta forma abordar la misma desde diferentes enfoques, lo cual requiere el conocimiento de la teoría, y el procesamiento de dichos conocimientos mediante los diferentes métodos y técnicas de investigación.

¹⁹MEJÍA IGLESIAS, Salvador, “*Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico o Tesis*”, 5ª Edición, Editorial Imprenta Universitaria, San Salvador, El Salvador, 2006, p. 29

1.8.1.3. Nivel predictivo

Como resultado de la investigación, se plantea, al final de este informe, conclusiones y las recomendaciones pertinentes para contribuir al desarrollo del conocimiento jurídico, en materia laboral.

1.9. Tipos de investigación

1.9.1. Bibliográfica o documental

Esta consiste en extraer o recopilar la información de fuentes secundarias; es decir que no se contacta directamente con personas, sino que se sustenta en libros, revistas, boletines, periódicos, diccionarios, leyes y otros documentos.

1.9.2. Empírica o de campo

Se recopiló la información de primera mano, proveniente de la observación, de la entrevista y de la encuesta, que realizamos para el desarrollo de esta investigación. Este tipo de investigación tiene dos modalidades: cuantitativa (cantidad) y cualitativa (opiniones, reflexiones, valoraciones).

1.10. Métodos

Los métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron para realizar la investigación fueron los siguientes:

1.10.1. El análisis

Que consiste en descomponer el todo en sus partes, para identificar y estudiar cada uno de sus elementos, las relaciones entre sí y con el todo para que con ello se tenga un panorama global de la institución en estudio²⁰.

²⁰MEJÍA, Salvador I., Ob.Cit.p.34

1.10.2. La síntesis

Consiste en la operación inversa y complementaria al análisis por medio de la inducción, comenzando de la totalidad parcial para llegar a la totalidad global.

1.10.3. La inducción

Es el proceso de ir de lo particular a lo general. En el proceso de investigación científica significa pasar de los resultados obtenidos mediante observaciones y planteamiento de hipótesis a las leyes y teorías. Es decir, partir de fenómenos, hechos, casos individuales de la misma clase hacia la generalización convertida en postulados científicos (leyes, principios y teorías).

1.10.4. La deducción

Proviene de “deductivo” que significa descender. Método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares. Es afín al procedimiento metodológico hipotético-deductivo.

1.10.5. La dialéctica

La aplicación de los métodos anteriores no es mecánica; pues la realidad natural o social no es algo acabado, estático o inmutable, sino como algo en proceso, en constante cambio y desarrollo, en eterno movimiento y modificación.

De allí los autores Tecla y Garza señalan a la dialéctica como el método general, por excelencia, pues reúnen en forma combinada los cuatro métodos anteriores en las tres leyes de la dialéctica:

1. Unidad y lucha de contrarios
2. Negación de la negación

3. Cambios cuantitativos generan saltos cualitativos.

1.11. Técnicas

Utilizamos como técnicas de investigación la encuesta y la entrevista.

1.11.1. La encuesta

Es el procedimiento metodológico técnico destinado a obtener datos de una población determinada para conocer una situación, mediante un conjunto de preguntas, en un instrumento denominado cuestionario.

1.11.2. La entrevista

Es el procedimiento metodológico técnico que consiste en interrogar a las personas para recolectar datos sobre un tema, en un instrumento denominado cédula de entrevista o guía de entrevistas.

CAPITULO II

GENERALIDADES DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

2.1. Concepto de flexibilidad

Antes de hacer un esbozo sobre la flexibilidad laboral, es sumamente necesario, conocer el significado de “flexibilidad”; es por ello, que en este apartado se definirá lo que engloba y representa dicho concepto, para convertirse en una herramienta útil e indispensable para la comprensión del tema principal de la investigación, “la flexibilidad laboral”.

Para algunos, el concepto flexibilidad hace alusión a “la característica de flexible”²¹.

A sí mismo, se utiliza el término flexibilidad para “resaltar la disposición de un individuo u objeto para ser doblado con facilidad, la condición de plegarse según la voluntad de otros y la susceptibilidad para adaptarse a los cambios de acuerdo a las circunstancias”²².

Por flexibilidad se entiende también, “la capacidad que permite realizar los movimientos en toda su amplitud ya sea de una parte específica del cuerpo o de todo él”²³.

Para el jurista Guillermo Cabanellas, el término flexibilidad alude a “calidad de flexible; elasticidad. Figuradamente, tolerancia o comprensión. Amplitud

²¹<http://definicion.de/flexibilidad/>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de septiembre de 2013.

²²<http://definicion.de/flexibilidad/>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de septiembre de 2013.

²³<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~29009260/EF/flexib/flexibilidad.htm>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de septiembre de 2013.

en las facultades. Interpretación amplia y equitativa. Facilidad para ceder o para aceptar el ajeno parecer”. Y debemos de entender por flexible “en sentido material, lo que se dobla fácilmente y no se rompe. En lo metafórico, indulgente, comprensivo, tolerante. Propenso a ceder; en el que ofrece resistencia escasa al ruego, a la petición, a la súplica”²⁴.

Las anteriores definiciones sobre lo que debe de entenderse por el término flexibilidad, brindan la idea central, de una característica o capacidad que puede ser manipulada, puesta en movimiento o que se acomoda fácilmente, es decir, lo contrario a lo estático, fijo, perenne; por ello, es razonable afirmar que la flexibilidad describe a un objeto, cosa, persona, asunto, situación o status que puede ser manipulable, que puede variar o cambiar de acuerdo a determinadas reglas o circunstancias.

2.2. Concepto de flexibilidad laboral

El término flexibilidad laboral puede ser definido y concebido de diferentes maneras, de acuerdo a los conocimientos adquiridos y experiencias laborales vividas en los distintos países y culturas.

Las circunstancias económicas, sociales, culturales, coyunturales y la idea de jugar un papel importante y trascendente en la modernización y globalización del libre mercado, contribuyeron al surgimiento de diferentes tácticas empresariales para poder disminuir los costos y los recursos empleados en la elaboración de los productos, pero garantizando los niveles más altos de producción y calidad de los mismos.

²⁴ **CABANELLAS, Guillermo**, “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”, 21ª Edición, Editorial Heliasta S.R.L; Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 86

¿En qué consistían dichas estrategias? ¿Cómo lograr producir más, de buena calidad y a bajos costos?, la respuesta a ambas preguntas es sencilla, descentralizando la producción, sustituyendo áreas de empleo por servicios de subcontratación; introduciendo maquinaria flexible polivalente, más adecuada para producir frente a las variaciones de la demanda; diversificando la producción, las políticas de diferenciación salarial entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes, nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y modos de contratación temporal de empleo.

Generando como efecto inmediato, mayores márgenes de ganancia al sector empresarial, limitando con ello, los derechos y prestaciones sociales adquiridas por los trabajadores en las diferentes luchas sociales que han tenido lugar a través de la historia.

Carlos María Alcover de la Hera define a la flexibilidad laboral como “el conjunto de estrategias relacionadas con la organización del trabajo que pretende la adaptabilidad de los mecanismos productivos, la capacidad de los trabajadores para adaptarse a entornos cambiantes a través de su polivalencia y su empleabilidad, así como la sensibilidad de las relaciones laborales a dichas condiciones de cambio”²⁵.

Antonio Artiles Martín la define como el “conjunto de medidas puestas en práctica por una organización productiva macro y micro económica, para controlar la incertidumbre y las fluctuaciones del mercado”²⁶.

²⁵ **ALCOVER DE LA HERA, Carlos María y otros**, *“Introducción a la Psicología del Trabajo”*, 1ª Edición, Editorial Mc Graw Hill, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid España, 2004,p. 71

²⁶ **JUÁREZ LAZO, Silvia Ivette y Lisette de Jesús, MEJÍA GARCÍA**, *“La Incidencia de la Flexibilidad Laboral, como una de las Tendencias del Proceso de Globalización, en la Violación de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, del Sector Privado”*. Tesis

Para Mario A. Blanco Vadoes es “la eliminación de los obstáculos propios de una legislación de características interventoras y tutelares de relaciones privadas en el ámbito del mercado de trabajo”²⁷.

Bacilio Sepúlveda define a la flexibilidad laboral como “una exigencia de las empresas multinacionales para acelerar el proceso de recuperación de lo invertido a través del recorte del personal”²⁸.

Jorge Sappia considera que la flexibilidad laboral es el “proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad”²⁹.

La flexibilidad laboral hace referencia a “un mayor grado de libertad en la explotación de la fuerza de trabajo, en términos de su polifuncionalidad y de la determinación de su remuneración, así como la cantidad de trabajadores”³⁰.

En términos generales, la flexibilidad laboral alude a la fijación de un modelo regulador flexible para el manejo de los derechos laborales en el interior de las empresas y organizaciones privadas inmersas en una lógica capitalista y de libre mercado”³¹. Para el discurso neoliberal, la flexibilidad laboral se concibe como “los ajustes de efectivo de la mano de obra, salarios y horarios

para optar al grado de Licenciadas en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2003, p35.

²⁷ Ob. Cit. p35

²⁸ Ob. Cit. p.35

²⁹ Ob. Cit. p.35

³⁰ **ORELLANA MENJIVAR, Nancy Tatiana**, “*La Flexibilidad Laboral y sus Consecuencias frente a la Globalización*”, Tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de Francisco Gavidia, San Salvador, El Salvador, 2004, p.15

³¹ Ob. Cit. p.15

de trabajo, etc., a una coyuntura que ha pasado a ser inestable y fluctuante”³².

Para algunos autores, la flexibilidad laboral puede ser utilizada como “sinónimo de desregularización y precarización del contrato de trabajo, o por el contrario como un proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad”³³.

Para el jurista colombiano Guillermo López Guerra, la flexibilidad laboral constituye el punto intermedio o de equilibrio entre la tesis de los trabajadores de la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, y la patronal capitalista de la libertad omnímoda del manejo empresarial por sus dueños. Propugna por el cambio en mayor o menor grado de figuras laborales, como las jornadas, los contratos, el salario, el JusVariandi, la estabilidad, la huelga, disminución de personal, cierre de empresas, etc., es decir, busca eliminar la rigidez en el mercado de trabajo, sin desconocer que el Derecho Laboral tiene por antonomasia³⁴ proteger al hombre asalariado, limitando los poderes del dador de trabajo y superando la contradicción social, pero sin poner en peligro, por exceso de defensa, los puestos de trabajo³⁵.

Arturo Hoyos, jurista panameño, define a la flexibilidad laboral como “la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las

³² Ob. Cit. p.15

³³ **SAPPIA, Jorge J.**, “*Empleo y Flexibilidad Laboral*”, 1ª. Edición, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo DePalma, Buenos Aires, Argentina, 1996, p.4

³⁴ Antonomasia: significa que a determinado sustantivo le conviene el calificativo más usual con que se le conoce por ser el más famoso o paradigmático de los de su clase. <http://es.wikipedia.org/wiki/Antonomasia>, sitio web consultado el día 7 de septiembre de 2013.

³⁵ Ob. Cit. p.2

fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico y diversificación”.

De las definiciones que anteceden, se extraen como puntos de convergencia sobre qué y cómo debemos de entender el término flexibilidad laboral, los siguientes:

1. Estrategias empresariales
2. Adaptabilidad de la producción y los trabajadores a cambios laborales
3. Medidas para controlar las fluctuaciones y variaciones del mercado
4. Eliminación de los obstáculos de una legislación proteccionista e interventora
5. Forma de acelerar el proceso de recuperación de lo invertido
6. Ajuste de las relaciones laborales a los nuevos condicionamientos de la realidad
7. Mayor libertad en la explotación de la fuerza de trabajo y en su remuneración
8. Precarización del contrato de trabajo
9. Limitación al ejercicio de los derechos sindicales

Ahora bien, bajo este cúmulo de ideas, para los consiguientes apartados se debe de entender a la flexibilidad laboral como un conjunto de medidas y estrategias empresariales, encaminadas a la adaptabilidad de las fuerzas de trabajo y los modelos de producción a los cambios de mercado, mediante la eliminación de barreras legislativas tendientes a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, ubicando al empresario y al trabajador en ámbitos de igualdad aparente, permitiéndoles fijar entre ellos las condiciones de la relación laboral, cercenando y desnaturalizando de esta manera, los derechos laborales y las prestaciones sociales adquiridos por los trabajadores a través de las diferentes luchas; con el fin de crear un área de

confort, ahorro, reducción de costo, aumento de la producción y ganancias, así como acelerando el proceso de recuperación del capital invertido por el empresario.

2.3. Objeto de la flexibilidad laboral

El objeto de la flexibilidad laboral, se pretenden hacer referencia o alusión al asunto o cosa sobre las que recae. Como se apuntó en las líneas que preceden, la flexibilidad laboral es un término empresarial, con el que se pretende describir a un conjunto de políticas económicas y empresariales de reducción de costos y maximización de ganancias.

Bajo esta idea, es que se puede sostener que el fin principal de la flexibilidad laboral es la reducción de los costos y gastos de las empresas productivas frente a la globalización del mercado y la captación de mayores márgenes de ganancias. Pero ¿cómo lo hacen?, la primera de las alternativas, es la reducción en los costos de materia prima, pero si el empresario reduce la inversión en materia prima, su producción será de una calidad y cantidad inferior, lo que traerá como consecuencia inmediata una reducción en el precio del mismo, y menos márgenes de ventas y ganancias.

La segunda, es la reducción en los costos de mano de obra, mediante la disminución del personal de trabajo, reducción del salario y eliminación de las prestaciones sociales, lo que en términos sociales se traduce en detrimento de los derechos laborales; esta alternativa es la que implementa la flexibilidad laboral y la que goza del apoyo de la mayoría o totalidad de los empresarios, puesto que, efectivamente reduce sus costos sin incidir directamente en la cantidad y calidad del producto. Una tercera alternativa, y por la que nos inclinamos como grupo, se basa en garantizarle al trabajador

su seguridad y estabilidad laboral, la idea está en mejorar las condiciones y el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales, para que en ese clima de seguridad y armonía, el trabajador se sienta pleno, permitiéndole con ello, ser más ingenioso, creativo, eficiente, eficaz y productivo, lo que se traduce para el patrono en mayores márgenes de productividad, y por consiguiente, mayores ganancias; lo importante de esta última alternativa, es que ambos sectores resultan beneficiados, los trabajadores con el goce y respeto de sus derechos y prestaciones, y el empresario con mayores márgenes de producción y ganancia.

En conclusión, el objeto de la flexibilidad laboral es generar mayores ganancias, mediante la elusión de la responsabilidad jurídica y económica con los trabajadores, y justificando esta elusión bajo la idea de mayores fuentes de empleo a través del desempleo, es decir, fraccionando el proceso productivo y utilizando en el desarrollo del mismo, un mayor número de personas por cortos períodos de tiempo.

2.4. Clases de flexibilidad laboral

Se puede observar que las clases de flexibilidad laboral son muchas y muy variadas en su contenido, y para efectos de nuestra investigación, mencionaremos las siguientes:

1. Flexibilidad funcional: consiste en la reorientación de las estrategias formativas hacia las diferentes metas, la recualificación y la movilidad de los empleados³⁶.

³⁶ **ALCOVER DE LA HERA, Carlos María y otros**, *“Introducción a la Psicología del Trabajo”*, 1ª Edición, Editorial Mc Graw Hill, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid España, 2004, p. 71

2. Flexibilidad contractual: es la convivencia y/o sustitución de contratos laborales tradicionales con otros de carácter mercantil y de relaciones triangulares, que dan lugar a la subcontratación, y que liberan a las organizaciones de las cargas de los excedentes de plantilla³⁷.

3. Flexibilidad financiera: diferenciación e individualización de los salarios en función de criterios como la cualificación o el rendimiento y productividad del personal³⁸.

4. Flexibilidad numérica y temporal: estrategias de ajuste de la cantidad de personal o de tiempo de trabajo a los imperativos de la producción y las exigencias de la demanda³⁹.

5. Flexibilidad geográfica: estrategia de movilidad interna de los empleados y de ubicación a distancia de diferentes funciones productivas o de gestión⁴⁰.

6. Flexibilidad Legal: hace referencia a la aprobación de nuevas formas de trabajo por parte del Órgano Legislativo u Órgano Ejecutivo que menoscaban los derechos de los trabajadores, pero sin eliminarlos en su totalidad.

7. Flexibilidad Jurisprudencial: son las que tienen lugar en los tribunales laborales cuando los jueces y magistrados, en el desarrollo de sus actividades, emiten de manera constantes sentencias en las que efectúan interpretaciones que menoscaban las leyes vigentes, favoreciendo los intereses de los patronos en detrimento de la clase trabajadora.

³⁷ Ob. Cit. P. 71

³⁸ Ob. Cit. P. 71

³⁹ Ob. Cit. P. 71

⁴⁰ Ob. Cit. p. 71

8. Flexibilidad de hecho: consiste en el incumplimiento cotidiano y sistemático de las leyes laborales en los centros de trabajo.

9. Flexibilidad salarial: es aquella que le permite al patrono ajustar el salario del trabajador a su productividad individual y jornada de trabajo, lo que hace referencia directa al pago por producto; al no respeto del pago por horas extras u otros tipos de pagos adicionales, como aguinaldo, vacaciones, feriados, entre otros.

10. Flexibilidad en el mercado de trabajo: significa la pérdida de la estabilidad y seguridad en el mercado de trabajo, perdiendo con ello, aquellos derechos laborales que son considerados por los empresarios como costosos, como las vacaciones, el aguinaldo, los descansos remunerados, entre otros.

11. Flexibilidad en el proceso productivo: se refiere al cambio en el diseño y en algunas características del producto que requieren de una tecnología y de trabajadores y trabajadoras que puedan aplicar en sus labores estos cambios.

12. Flexibilidad de la Tecnología: es la que opera con la llamada tecnología blanda (computarizada) y permite las modificaciones al diseño, las características del producto o al mismo producto, con solo cambiar los comandos o indicaciones que se le dan a las máquinas⁴¹.

13. Flexibilidad organizacional o funcional: es la capacidad de las empresas para utilizar la fuerza de trabajo donde sea necesaria, de la forma y en las

⁴¹**CAMPAÑA REGIONAL CONTRA LA FLEXIBILIDAD LABORAL**, Foro Internacional “*La Esclavitud del Siglo XXI. Desafíos de las Organizaciones Sociales frente a la Regresión en los Derechos Humanos Laborales*”, Nicaragua, 2008, p. 9

condiciones que ésta sea requerida, sin ningún tipo de restricciones.

14. Flexibilidad en la contratación colectiva: está constituida por las acciones de la gerencia encaminadas a la eliminación de la negociación colectiva o adaptar su contenido a los nuevos requerimientos del capital.

15. Flexibilidad unilateral: es la preferida por el sector empresarial, puesto que toma las decisiones laborales sin la intervención sindical.

16. Flexibilidad con concertación: esta clase de flexibilidad es la que tiene lugar, cuando los acuerdos se toman entre sindicato- empresa, logrando mayores beneficios para los trabajadores y trabajadoras, implementando nuevas maneras de medir la productividad.

17. Flexibilidad Institucional: alude a la dimensión que rebasa el ámbito de la empresa y el mercado, y se extiende a “la institucionalidad” general de las relaciones capital-trabajo con la mediación estatal⁴².

2.5. Reseña histórica de la flexibilidad laboral

Etimológicamente la palabra trabajo deriva de “tripalium” que significa: instrumento de tortura o textualmente “tres palos”. Es curioso que la palabra que es su equivalente “labor”, sea proveniente del griego “labeo” que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. Puede decirse, por consiguiente, que la idea de trabajo o de labor, va vinculada principalmente a la de sus aspectos de penalidad y molestia. En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que

⁴² Ob. Cit., p. 11.

hoy englobamos actividades muy diversas y necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades⁴³. En el mundo griego, se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"; comparaba el trabajo "que se hace para otros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero".

En aquellos tiempos, el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. En Grecia, se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo *común*, y la relativa a la conservación de la vida. La política –no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente- era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres.

En la época medieval, el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a *justificar* el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer...", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber⁴⁴.

Con el pensamiento moderno, nace una concepción muy diferente del

⁴³ **GONZALEZ, María**, *Antecedentes Históricos del Trabajo. Antecedentes en México*, <http://www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/41/trabajelena.htm>, sitio web consultado el día 9 de septiembre de 2013.

⁴⁴ **ALVAREZ DORRONSORO, Javier**, "El Trabajo a través de la historia", año 1999, disponible en <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>, sitio web consultado el día 20 de septiembre de 2013.

trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal, se hace acreedor de la misma valoración.

Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez, fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales.

Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje del que ya no podría dar marcha atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo, dando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Desde finales de la Segunda Guerra Mundial, las constituciones de Francia, Italia y Alemania reafirman su fe en el Derecho Laboral para la solución de los problemas sociales y económicos. Crece la intensidad de regular un Derecho Laboral Internacional. Se promulga la Declaración Universal del trabajador y surgen las ideas sobre la Seguridad y Previsión Social⁴⁵.

Debido a los grandes cambios económicos, estructurales y tecnológicos que tienen lugar en esta época, surgen a finales de los años sesenta en Europa Occidental los planteamientos flexibilizadores de la normativa jurídica laboral.

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, los países de Europa Occidental entraron en una larga fase de crecimiento económico. El tipo de economía de la época implicaba la utilización de importantes contingentes de mano de

⁴⁵ http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/344.01-R621I/344.01-R621I_CAPITULO%20II.pdf, sin autor, sitio web consultado el día 20 de septiembre de 2013.

obra, razón por la que se generó una economía de plena ocupación susceptible de favorecer las alzas en los salarios.

Esta época se caracterizó por un apreciable progreso social cuantitativo (mejoras salariales) y cualitativo (normativa protectora). Estos progresos tuvieron proyecciones no sólo sociales, sino también, políticas; ya que éstos, formaron parte de los atributos de lo que se consideró el arquetipo del Estado Moderno de la segunda mitad del siglo XX, el Estado Providencia, Estado Benefactor o Estado de Bienestar social.

Este progreso suponía cargas financieras que los empleadores sólo podían afrontar en un entorno de crecimiento económico sostenido.

A partir de los años setenta, los cambios tecnológicos hicieron disminuir los insumos de trabajo necesarios en los procesos productivos. Muchos de los sectores económicos debieron de efectuar reestructuraciones industriales y reorganizar la fuerza de trabajo que las empresas eran capaces de mantener.

La competencia internacional, que hasta entonces se daba dentro de la economía internacional cerrada, sufrió las consecuencias de la irrupción de las nuevas potencias industriales del pacífico, con industrias más modernas y mano de obra más baratas, muy motivada y de alta calidad.

Los factores ideológicos se dan bajo un contexto en el que se cuestiona el Estado de Bienestar, desarrollándose un debate sobre las causas de la recesión y el paro, y sus posibles remedios, a la vez, que se efectuaban fuertes cuestionamientos al Estado Providencia. Dos corrientes de pensamiento opuestas tienden a surgir, hacemos alusión a la

neokeynesiana, la cual, hacía hincapié en la función del Estado para asegurar el pleno empleo, dejando a la microeconomía la regulación de la inflación y la distribución de los ingresos; y la corriente monetarista o neoliberal, que sostenía que las fuerzas del mercado debían de regular la economía, incluyendo el propio mercado de trabajo.

Muchos gobiernos, imbuidos del pensamiento neoliberal, no dudaron en llevar esos argumentos a la práctica, originando con ello, las tendencias flexibilizadoras, que tuvieron su manifestación en los fenómenos jurídicos siguientes:

1. La desregulación; o sea, la derogación de la legislación protectora del trabajador.
2. La Re-formalización o Re-regulación, en la que no se plantea eliminar la norma jurídica laboral protectora, sino modificar su contenido, interpretándola de manera distinta.
3. La desconcentración o evolución de las fuentes normativas, potenciando especialmente la negociación colectiva.

Las dos primeras dicen relación con el derecho individual del trabajo, mientras que la última se refiere a las relaciones entre ley y contrato colectivo y otras formas de participación de trabajadores y empleadores⁴⁶.

En España, la internalización creciente y acelerada de la economía implicaba el acceso a mercados más competitivos y la presencia de competidores más

⁴⁶<http://www.mdp2punto0.cl/Documentacion/PLaboral/index.php>, ROMAGNOLI, Umberto, sitio web consultado: 7 de octubre de 2013.

audaces en el mercado Español, afectando especialmente a las actividades industriales y no protegidas. Al mismo tiempo, la aplicación de las tecnologías de la información a los procesos productivos y a los productos, los cambios en las preferencias de la demanda, hacia mayores grados de diferenciación y el acortamiento del ciclo de vida productiva, se unían a los factores antes mencionados para hacer impostergable la exigencia de un tipo de empresa más flexible.

Los empresarios, guiados por la lógica de la competitividad, sienten la necesidad de una mayor flexibilidad de las relaciones de trabajo; sin embargo, la reivindicación de la flexibilidad se tiende a utilizar de forma muy ambigua, pues implica, al propio tiempo, las múltiples posibilidades de contratación temporal, la polivalencia y la movilidad geográfica y funcional, la percepción de los salarios acorde con los rendimientos colectivos o individuales o las facilidades de extinción de los contratos⁴⁷.

La década de los noventa fue de gran significación para América latina, ya que es precisamente durante esa época cuando surge la flexibilidad laboral en el epicentro de los grandes procesos de transformación estructural a nivel local y global que han afectado el rol del Estado, el mercado y la sociedad.

De la Garza Toledo ha señalado que el problema de la flexibilidad cobró mayor importancia en los países que habían establecido un sistema fuerte de regulaciones laborales, tal es el caso de México y Argentina, frente a aquellos cuya legislación resultaba más débil, como Chile y Brasil. Este autor

⁴⁷ **JIMENEZ GARCÍA, Juan**, *“Los Senderos hacia un nuevo Derecho del Trabajo”*, 1ª Edición, Editorial LINCA, S.L., Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Facultad de Ciencias Jurídicas, Unión General de Trabajadores, Fundación para el Desarrollo Social de Canarias, España, sin año, p.35.

sostiene que en Chile, por el peso que adquiere el trabajo a destajo, entre otras particularidades, resulta menos importante flexibilizar los acuerdos colectivos de trabajo. En Brasil, esta necesidad estaba planteada en forma exclusiva para el caso de las grandes empresas, que eran aquellas que se regían por convenciones colectivas de trabajo, mientras las condiciones laborales vigentes en la pequeña empresa nunca habían sido fuertemente reguladas en la práctica⁴⁸.

En tal sentido, no es factible hablar de la existencia de una interrelación entre los derechos laborales y la flexibilidad laboral, puesto que ambos, deben su nacimiento a acontecimientos y fines históricos diferentes, mientras que los primeros se refieren al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, los segundos aluden a la maximización de las ganancias a costa del sacrificio de las condiciones laborales.

2.6. La flexibilidad laboral desde una perspectiva empresarial

En la perspectiva empresarial, la flexibilidad laboral es entendida como, el conjunto de estrategias relacionadas con la organización del trabajo, que pretende la adaptabilidad de los mecanismos productivos, la capacidad de los trabajadores para adaptarse a entornos cambiantes a través, de su polivalencia y su empleabilidad, así como la sensibilidad de las relaciones laborales a dichas condiciones de cambio.

Desde este panorama o ámbito, muchos teóricos se han dado la labor de proporcionarnos una definición acabada de lo que es la flexibilidad laboral, es

⁴⁸DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE, “*La Flexibilidad del Trabajo en América Latina*”, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, N° 5, año 3, San Pablo, 1997, p.10.

así como: Para Antonio Artiles Martín: es un conjunto de medidas puestas en práctica por una organización productiva macro y micro económico, para controlar la incertidumbre y las fluctuaciones del mercado.

Mario A. Blanco Vado, la define como la eliminación de los obstáculos propios de una legislación de características interventoras y tutelares de relaciones privadas en el ámbito del mercado de trabajo. Bacilio Sepúlveda, la define como una exigencia de las empresas multinacionales para acelerar el proceso de recuperación de lo invertido, a través del recorte del personal.

Y para el teórico, Jorge Sappia, es un proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad⁴⁹.

Todas estas definiciones de la flexibilidad laboral, desde la óptica eminentemente empresarial, nos plantean como fin principal de estas estrategias, la reducción de los costos en mano de obra con el objeto de proporcionarle al empleador un incremento en su patrimonio, en detrimento de las prestaciones sociales de la clase trabajadora.

2.7. La flexibilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores

Desde el punto de vista de los trabajadores, la flexibilización implica de

⁴⁹ **JUÁREZ LAZO, Silvia Ivette y Lissette de Jesús, MEJÍA GARCÍA,** *“La Incidencia de la Flexibilidad Laboral, como una de las Tendencias del Proceso de Globalización, en la Violación de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, del Sector Privado de Servicios de la Ciudad Metropolitana de San Salvador”*, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2003, p35.

manera clara, la pérdida de los beneficios conquistados a través de largas luchas, debido fundamentalmente a la redefinición de los puestos de trabajo, las nuevas formas de contratación, la rotación de tareas, la adecuación de los esquemas salariales a la productividad, la minimización de los beneficios, la pérdida del derecho a un empleo estable, entre otros, lo que se está convirtiendo en la precarización de sus condiciones laborales y por ende, de su vida cotidiana.

Para José Antonio Candray, la flexibilidad laboral, es un término acuñado a las tendencias neoliberales y significa que las empresas tengan la capacidad de maniobrar beneficios de los trabajadores como salarios, jornadas, vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones, en función de su operatividad.

Leda Abdallah Arrieta, la define como la libertad del empresario para contratar y disponer de la fuerza de trabajo a su antojo. Busca eliminar todas aquellas reglas de carácter laboral, que impiden el libre funcionamiento del mercado y de la organización del trabajo en beneficio lógicamente de los mismos empresarios. Es una forma de entender las relaciones del mercado de trabajo, que se desarrolla en un proceso más general llamado globalización⁵⁰.

De lo anteriormente expuesto, resulta fácil comprender que la flexibilidad laboral es dable definirla según el lente con el que se mire; dicho de otro modo, desde la perspectiva que cualquiera de los dos sujetos esenciales en toda relación laboral, patrono-trabajador, pretendan explicarla, justificarla, implementarla, criticarla o desecharla.

⁵⁰Ibidem, p.35

2.8. Ventajas de la flexibilidad laboral

Dentro de las ventajas que las estrategias flexibilizadoras le otorgan a la flexibilidad laboral, están las siguientes:

1. Atraer inversión extranjera, a través de todos los beneficios en la reducción de costos, mediante la minimización de las prestaciones sociales de los trabajadores.
2. Es un medio del empresario para mejorar la producción, a través de la fragmentación de los procesos productivos, mediante la contratación del trabajador por lapsos o jornadas de trabajo más cortas.
3. Es un medio para generar mayores ganancias en las empresas, utilizando como estrategia la disminución de la mano de obra a contratar, congelando los salarios y suprimiendo prestaciones sociales.
4. Reducción de costos salariales, puesto que, al contratar al trabajador por jornadas de tiempo más cortas, se le exige un mayor volumen de producción y esfuerzo, y se le remunera con menos salario que el que originalmente le corresponde por el esfuerzo empleado.
5. Existencia de contratos a plazo, lo que le permite al patrono contratar al trabajador por períodos de tiempo más cortos, bloqueando con esta estrategia la adquisición de otras prestaciones y derechos laborales que se adquieren por el transcurso del tiempo o permanencia en una empresa.

2.9. Desventajas de la flexibilidad laboral

1. Pérdida de las prestaciones sociales, como las vacaciones remuneradas y el aguinaldo, ya que la ley establece como requisito para su adquisición un

tiempo o determinadas jornadas laborales, y una de las estrategias de la flexibilidad laboral es que la relación de subordinación entre patrono y trabajador tenga un plazo menor al que la ley exige para la adquisición de la misma.

2. Disminución de la mano de obra, a través de la reducción de trabajadores y el exceso desmedido de carga laboral al recurso humano productivo con el que se cuenta.

3. Abuso de potestad del patrono, ya que en la realidad, y bajo el plano de subordinación, el trabajador se encuentra a merced de las condiciones impuestas por el dueño de la maquinaria y del capital, por lo que, no existe ni material ni jurídicamente, un plano de igualdad entre ambos.

4. Desgaste para los trabajadores y trabajadoras, porque se les exige mayor producción por menos salario, lo que implica, un mayor esfuerzo productivo y por consiguiente, mayor deterioro en las fuerzas del trabajador.

5. Tendencia depresiva de los salarios mínimos reales, éstos se han estabilizado en niveles tan bajos que no garantizan la cobertura de las canastas básicas alimentarias.

6. Inestabilidad laboral, ya que los períodos por los que se desea contratar al trabajador son tan cortos, que no le permiten estabilizar su economía.

7. Eliminación o debilitamiento de la actividad sindical o de cualquier tipo de organización laboral, ya que el trabajador no pretende desarrollar una carrera empresarial, puesto que su estancia es muy corta para poder interesarse por formar o ingresar a instituciones o empresas que le permitan mejorar sus condiciones salariales y laborales.

8. Eliminación de contratos por tiempo indefinido, los patronos contratan al trabajador para que desarrolle por pequeños períodos de tiempo labores que son indispensables, permanentes y continuas dentro de la institución, para eludir el pago de las prestaciones sociales a las que tendría derecho un trabajador contratado por tiempo indefinido.

Podemos observar, que las ventajas de la flexibilidad laboral favorecen en gran manera al patrono; más no así al trabajador, a quien se le pone en una situación de desventaja en la relación laboral, afectando sus derechos y prestaciones sociales.

2.10. La flexibilidad laboral en El Salvador

En El Salvador, el surgimiento de la flexibilidad laboral se dio durante la década de los años noventa en el marco del apareamiento de fenómenos modernos, como la globalización que incide en la estructura y composición de los ordenamientos jurídicos de los Estados; a pesar del grado de interés que esta temática representa para la relación de trabajo, no existe un régimen o conjunto estructurado que contengan normas jurídicas que tiendan a regular las modalidades flexibilizadoras en la legislación salvadoreña.

El panorama actual, en el cual se desenvuelve la relación jurídica laboral, ha cambiado notablemente, pues los conceptos con los cuales se ha forjado esta rama del derecho están siendo objeto de cambios sustanciales, al grado que el concepto de flexibilidad laboral, parece ser un agente importante en el cambio de la estructura jurídica tuitiva de los derechos laborales, por lo que son muchos los doctrinarios que debaten entorno a dicha polémica y que ha dado lugar a una vasta bibliografía al respecto.

Tal como se ha sostenido, el Derecho en general es moldeado por una realidad dialéctica, no obstante y de forma paralela a esta realidad dinámica, los derechos laborales, son justamente derechos humanos en constante transformación y expansión, tutelados por el derecho interno de cada país.

Pese a que los últimos gobiernos salvadoreños no han definido formalmente una política de flexibilidad del mercado laboral, de sus grandes programas económicos e informes oficiales se desprende su voluntad y decisión de avanzar hacia su flexibilización, lo que ha generado el aprovechamiento de vacíos legales, con el fin de reducir los costos laborales, como una estrategia para incentivar el empleo.

En este contexto, se enuncia la necesidad de que sea el mercado quien determine los salarios y el nivel de empleo, se plantea como meta el establecimiento de salarios reales que se estabilizan en un bajo nivel, lo cual supone disponer de una política de salarios mínimos poco dinámica, frente a la inflación. La negociación laboral tiende a individualizarse y se limitan los procesos de concertación entre el sector trabajador con sus sindicatos y organizaciones, y los patronos.

Con el propósito de abaratar la mano de obra se promueve el abandono de la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida, el estancamiento de los aumentos en el salario mínimo y la disminución por diversos medios de las cotizaciones del seguro social. Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y la reducción de los costos de despido.

CAPITULO III

GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO

3.1. Definición de las prestaciones sociales del trabajador

Las prestaciones sociales han sido desde sus inicios conceptos jurídicos muy polémicos; a través de la historia se evidencia una clara tendencia a confundirlos, e incluso a introducirlos en la seguridad social.

En las líneas siguientes, se comparte algunas de las distintas definiciones que la doctrina nos proporciona sobre las prestaciones sociales, con el fin de construir una definición concreta y acabada sobre ellas.

Las prestaciones sociales “son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconocimiento a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica. Son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser estas de carácter económico y sociocultural”⁵¹.

Las prestaciones sociales, también son llamadas prestaciones laborales económicas, “son toda retribución en dinero, distinto a salario que recibe el trabajador por concepto de su, o sea, vacaciones, aguinaldo, licencias

⁵¹<http://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>, sin autor, sitio web consultado el 5 de octubre de 2013.

pagadas, y otros”⁵².

Para el jurista Ricardo César Llorente Amín, las prestaciones sociales son “Dinerososerviciosquerecibeeltrabajadoradicionalasalaremuneraciónordinaria conelfindemejorararsuniveldevida”⁵³.

Las prestaciones sociales “son pagos económicos indirectos que se ofrecen a los trabajadores e incluyen la salud y la seguridad, las vacaciones, las pensiones, las becas para educación, los descuentos en productos de la compañía”.

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

La historia de las prestaciones y la seguridad social se relaciona con la concientización de la responsabilidad social de la empresa con el propósito de preservar las condiciones físicas y psicológicas de sus empleados.

Las prestaciones sociales se reconocen como lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma.

⁵² **HERRERA SCHLESINGER, Ana Eloisa**, “*Los Trabajadores de la industria pesquera: salarios y prestaciones sociales*”, Tesis para optar al grado de Dr. en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, año1980, p.40.

⁵³ http://www.aves.edu.co/ovaunicor/recursos/1/index_derecho_colectivo_y_prestaciones_sociales.pdf, sin autor, sitio web consultado el día 5 de octubre de 2013.

Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados; y de las indemnizaciones laborales, en que no reparan perjuicios causados por el patrono⁵⁴.

Entre las ideas principales que proporcionan las definiciones anteriores, podemos mencionar que:

1. Son prestaciones adicionales;
2. Son dineros adicionales al salario;
3. Son beneficios en dinero, servicios o especie;
4. Tienen como fin preservar las condiciones físicas, psicológicas, así como mejorar el nivel de vida de los trabajadores;
5. Son pagos económicos indirectos que se efectúan a los trabajadores;
6. Son beneficios legales que el empleador paga a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario;
7. No son retributivas de los servicios prestados.

Para efectos de la presente investigación, definiremos a las prestaciones sociales como “todas aquellas prestaciones dinerarias, de servicios o especie y beneficios en general, adicionales al salario del trabajador, que el empleador proporciona al trabajador por los servicios prestados, que tienen como objetivos principales la preservación de las condiciones físicas y psicológicas, así como el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores”.

Entre las características⁵⁵ de las prestaciones sociales, podemos mencionar las siguientes:

⁵⁴<http://actualicese.com/prestaciones-sociales/>, sin autor, sitio web consultado el día 9 de octubre de 2013.

⁵⁵http://www.aves.edu.co/ovaunicor/recursos/1/index_derecho_colectivo_y_prestaciones_sociales.pdf, sin autor, sitio web consultado el día 13 de octubre de 2013.

1. Inalienables

Lo que significa que no pueden cederse o transferirse a otra persona, es decir, que son propias de cada trabajador.

2. Inembargables

Según la doctrina no es posible privar al trabajador de estos beneficios adicionales por orden judicial, o por embargabilidad, salvo en los casos determinados por la ley.

3. No son gravables

Lo que alude a que dichos beneficios, otorgados por el patrono al trabajador, deberían estar exentos de cualquier tipo de gravamen fiscal.

3.2. Clasificación de las prestaciones sociales del trabajador

La clasificación que la doctrina hace sobre las prestaciones sociales es:

1) Por su origen, se clasifican en:

1.1) Legales

Son las propias de los sistemas normativos nacionales sobre prestaciones sociales y las establecidas por Convenios internacionales y en los Convenios de la OIT, tratados bilaterales o multilaterales.

1.2) Contractuales

Son las que derivan del acuerdo de las partes de la relación laboral individual o colectivamente negociadas; son por regla general, el origen común de las prestaciones complementarias, aunque no el único.

2) Por su naturaleza:

2.1) Económicas

Son las entregadas en forma de dinero y las entregadas en especie que son realizables en dinero, tendientes a incrementar el presupuesto del trabajador y mejorar sus condiciones de vida.

2.2) Sociales

Son las ofrecidas en forma de servicios, ventajas o facilidades. La presencia de este tipo de beneficios obedece más a la búsqueda del equilibrio y la nivelación económico-social, para promover la dignidad e igualdad del trabajador. Las manifestaciones de estas prestaciones son las guarderías infantiles o centros de desarrollo infantil, los centros vacacionales, consultorios médicos asistenciales, hospitalarios y farmacéuticos.

3) De acuerdo a su exigencia:

3.1) Obligatoriedad legal:

Son aquellas que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposición de leyes laborales, de seguridad social o por acuerdo colectivo entre el sindicato y el empleador.

3.2) Espontáneas: son otorgadas por la generosidad de las empresas, no son exigidas por la ley. Entre ellas podemos mencionar, el fondo de ahorro, alimentos, préstamos, entre otros.

4) Por sus objetivos:

4.1) Planes asistenciales: son los que buscan proporcionar ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias. (Asistencia médica y odontológica, ayuda económica por medio de préstamos, entre otros).

4.2) Planes recreativos: son los que buscan proporcionar condiciones de descanso, diversión y recreación. En algunos casos estas prestaciones también se extienden a la familia del empleado.

5) Según la legislación salvadoreña:

5.1) Aguinaldo

Es la prestación social que consiste en recibir un salario adicional, denominado doctrinariamente como treceavo mes, el cual, deberá ser pagado entre del día doce y veinte del mes de diciembre de cada año⁵⁶.

5.2) Vacaciones

Son aquellas prestaciones sociales adquiridas después de un año continuo de labores, con las que se busca proporcionar al trabajador un período de descanso con goce de salario, para que logre reponer sus energías.

3.3. Reseña histórica de las prestaciones sociales del trabajador

Como se ha apuntado en las líneas que anteceden, en los tiempos antiguos el trabajo era considerado como una especie de sanción, castigo o maldición, dejando de lado el sistema de recolección de los frutos de la tierra realizado por las primeras agrupaciones humanas.

Los cambios generados en el ambiente natural en el que la humanidad se desarrollaba, generó la necesidad de buscar refugio en las cuevas, y

⁵⁶CHICAS, Francisco, “Manual de Derechos Laborales”, 2ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2011, p. 33.

posteriormente, ha construir viviendas para establecerse en un solo sitio.

Con el sedentarismo⁵⁷ surge la necesidad de proveer de alimento a los miembros de la comunidad, por lo que se implementa el sistema de cultivos para su subsistencia, labor en la que todos los miembros trabajaban por igual y obtenían iguales beneficios; posteriormente las labores de subsistencia se extendieron a la caza de animales salvajes, actividad que sufre una notable transformación con la domesticación de los mismos.

Las labores de domesticación de animales y los cultivos de la tierra le permitieron al hombre reducir los esfuerzos de búsqueda y obtención de los alimentos para su subsistencia.

Así mismo, la convivencia en las relaciones sociales originó principalmente la capacidad de raciocinio⁵⁸, la que les permitió, no sólo transformar los elementos de la naturaleza que se encontraban a su alrededor para satisfacer sus necesidades, sino también, la creación del modo esclavista de producción, es decir, a unos les permitió concebir la idea de mandar sobre los demás, y a los otros, la idea de defenderse de quienes querían esclavizarlos o, liberarse del yugo de quienes los oprimían; estableciéndose así, la primera línea divisoria entre gobernantes y gobernados. Esta división fue la que contribuyó al surgimiento del trabajo forzoso, mismo que llegó a constituirse en las grandes civilizaciones antiguas, en el régimen general del

⁵⁷ El sedentarismo es una forma de poblamiento por la cual, una sociedad se establece en un lugar determinado al que pasa a considerar como de su propiedad. Es la antítesis del nomadismo. <http://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo>, sin autor, sitio web consultado el día 15 octubre de 2013.

⁵⁸ Se designa con el término de raciocinio a la facultad de pensar que poseen todos los seres humanos y que es sin dudas la característica que distingue a los mismos del resto de las especies. <http://www.definicionabc.com/general/raciocinio.php#ixzz2w52nDh6h>, sin autor, sitio web consultado el día 8 de noviembre de 2013.

trabajo; puesto que, la esclavitud era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo de forma armónica.

Con el transcurso del tiempo y a consecuencia de las transformaciones sociales, la capacidad de raciocinio del ser humano se fue incrementando, propiciando el nacimiento de un nuevo estadio o régimen y la abolición de la esclavitud en el campo.

Esta nueva etapa o estadio por el que transitó la humanidad se denominó Feudalismo.⁵⁹

En el régimen feudal, los vasallos ofrecían su trabajo a cambio de protección de parte del señor feudal, quien era el dueño de la tierra y gobernante de los que la habitaban.

El hombre imponía su fuerza sobre los demás, ejerciendo así, su dominio sobre otros. Fue en esta etapa donde se rechazó el concepto materialista del trabajo (trabajo=mercancía) y surgen las corporaciones de oficios o gremios. Las corporaciones de oficios o gremios fueron entidades asociativas que aparecieron en Europa en el siglo XII, sobre todo en Italia, Alemania y Francia, como una respuesta al monopolio de los gremios de comerciantes y con el ánimo de defenderse precisamente de ellos.

⁵⁹El feudalismo o régimen feudal es el término utilizado para referirnos al sistema social predominante en Europa occidental durante la Edad Media. Este sistema, surgió como efecto de la crisis y posterior caída del Imperio Romano. Fue la forma en que las personas se organizaron para buscar una alternativa que les brindara seguridad ante la falta de un gobierno centralizado. En el siglo VIII, cuando los turcos bloquearon el Mar Mediterráneo – la principal ruta comercial europea de entonces- el intercambio mercantil y la circulación comercial en Europa se restringieron al grado más bajo que podían alcanzar. Esto empeoró la situación, dando paso a los primeros indicios del feudalismo en el curso del siglo IX. <http://www.slideshare.net/amarilis17/el-feudalismo-2725434>, **PÉREZ SÁNCHEZ, A.**, sitio web consultado el día 9 de noviembre de 2013.

En Italia se les conoció con el nombre de Arte, en Alemania como Zünft o Innung, y en Francia como corporation de Métier⁶⁰.

Poco a poco estos gremios fueron concentrando el monopolio de sus oficios, sobre el que llegaron a ejercer un poder absoluto en muchas ciudades europeas, y estratificaron a sus miembros de acuerdo a sus destrezas y conocimientos en tres clases: aprendiz, compañero u oficial y maestro. El artesano que no perteneciera al gremio dominante no podía hacer su trabajo en la jurisdicción de este⁶¹.

Pero, el monopolio de los gremios comienza a decaer con el advenimiento del capitalismo como nuevo sistema económico que permite la producción a mayor escala, favoreciéndose de paso, la creación de más canales expeditos de distribución y nuevas técnicas impulsadas por la mayor competencia entre actores de diferentes mercados⁶². Con el transcurrir de los años y los acontecimientos económicos y sociales, la clase capitalista se degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la revolución en nombre de la libertad del trabajador -Revolución Industrial⁶³.

⁶⁰<http://www.odisea2008.com/2010/07/las-corporaciones-de-oficios-en-la-edad.html>, OJEDA, Cesar, sin autor, sitio web consultado el día 20 de noviembre de 2013.

⁶¹<http://ivanherreramichel.blogspot.com/2007/06/las-quildas-y-los-gremios-de-artesanos.html>, **HERRERA MICHEL, Iván**, sitio web consultado el día 5 de diciembre de 2013.

⁶²<http://ivanherreramichel.blogspot.com/2007/06/las-quildas-y-los-gremios-de-artesanos.html>, **HERRERA MICHEL, Iván**, sitio web consultado el día 5 de diciembre de 2013.

⁶³La expresión o termino Revolución Industrial fue difundida a partir del año 1845, por el comunista Federico Engels uno de los fundadores del socialismo científico, para designar al conjunto de transformaciones técnicas y económicas que caracterizaban a la sustitución de la energía física por la energía mecánica de la maquinas, el cambio a la producción manufacturera por la fabril en el proceso de producción capitalista. Entre los diversos factores que fueron el origen del proceso de industrialización, tres merecen mención especial: La Revolución Comercial en Europa, la acumulación primitiva de capital y la aparición de avances tecnológicos (maquinas). La causa más importante para el desarrollo de la Revolución Industrial fue la aparición de maquinas de vapor, el telar mecánico, las maquinas de hilar que revolucionaron el siglo XVIII las técnicas de producción industrial.<http://www.historialuniversal.com/2010/09/revolucion-industrial.html>, sin autor, sitio web consultado el día 10 de diciembre de 2013.

Bajo este principio, posteriormente, surgió el derecho al trabajo en pleno siglo XX; primero con la división entre los hombres, producida por el Estado Liberal, por un lado, los dueños del capital, y por el otro, los trabajadores; y en segundo, con las ideas de las nuevas corrientes del pensamiento que denunciaron la explotación de los trabajadores, independientemente del sexo y de la edad.

Como resultado de las denuncias de explotación de la clase trabajadora, y el nacimiento del Estado de Bienestar⁶⁴ se incluyen en la legislación nacional, medidas para salvaguardar los derechos de los trabajadores, creando nuevas instituciones jurídicas, como la seguridad social, previsión social y prestaciones sociales.

Ahora bien, es necesario aclarar al lector, que históricamente no existe un dato cronológico específico sobre el origen o surgimiento de las prestaciones sociales, ya que sus primeras incursiones en el derecho laboral se dan desde la institución de la seguridad social, razón por la cual, inicialmente son ubicadas como una parte de ella; pero con el devenir del tiempo, las prestaciones sociales cobran mayor importancia, logrando los estudiosos del

⁶⁴La expresión inglesa *Welfarestate*, que suele traducirse como Estado de bienestar o Estado providencia, se empleó por primera vez en 1941. Esta postura coincidía con la política social propugnada por el Partido Laborista y plasmada por uno de sus miembros más cualificados, William H. Beveridge, en un documento histórico del año 1942 conocido como Informe Beveridge. El proyecto se apoyaba en las conocidas teorías intervencionistas de Keynes, que habían inspirado algunas de las reformas sociales ensayadas en los años 30, y se concebía como una respuesta a las necesidades inmediatas creadas por la segunda guerra mundial -el reparto equitativo de unos recursos escasos y la nacionalización de servicios públicos- y como antídoto ante los males estructurales del capitalismo: el desempleo y la pobreza. El objetivo final de Beveridge era dotar a Gran Bretaña de un sistema avanzado de asistencia social que permitiera a los ingleses tener cubiertas sus necesidades mínimas en sanidad, educación y vivienda y ante cualquier contingencia de su vida laboral durante toda su vida y cualquiera que fuera su origen social. <http://historiasdelpasadocercano.blogspot.com/2011/06/el-surgimiento-del-estado-de-bienestar.html>, J.F. y La Parra López, E., sitio web consultado el día 10 de diciembre de 2013.

derecho, hacer una diferenciación un poco tenue de éstas con la seguridad social.

La Seguridad Social por su parte, es el principal sistema del Estado, que tiene como finalidad hacer frente a determinadas contingencias que puedan ubicar al trabajador, y a quienes dependan de él, en una situación de necesidad. Mientras que, el objetivo principal de las prestaciones sociales, consiste en la preservación de las condiciones físicas y psicológicas, así como, el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, ubicándose entre ellas al aguinaldo, vacaciones anuales, días de asueto y los descansos semanales; aunque debe aclararse que estos dos últimos, para nuestro sistema jurídico, son salarios; así lo establece el artículo 119 inciso 2° del Código de Trabajo.

3.4. Las vacaciones y el aguinaldo

3.4.1. Antecedentes de las vacaciones

La institución jurídica de “las vacaciones” dentro del Derecho Laboral es de inspiración reciente y, representa una conquista del proletariado; el primero de los países que adoptó esta figura fue Inglaterra, en el año de 1872, para los obreros de la industria, pero su amplitud legal no se reconoció sino, hasta la mitad del siglo XX; es por ello que los estudios e historiadores del Derecho sostienen que su regulación ordenada data del siglo XX, con posterioridad a la primera guerra mundial.

En junio de 1936, la figura jurídica de las vacaciones fue abordada por la Organización Internacional del Trabajo, durante la celebración en Ginebra de su vigésima sesión, acordándose dentro de ella, la aplicación de las

vacaciones anuales remuneradas, limitándolas a los trabajadores de la industria y del comercio, y a los trabajadores del Estado y de la empresa privada. Temática que culminó con la exclusión de forma expresa de los trabajadores domésticos, a domicilio y agropecuarios del goce de las vacaciones remuneradas en la Convención de 1936; pero, de igual manera, se recomendó que en sesiones posteriores, se estudiara la posibilidad de su aplicación a dichos trabajadores⁶⁵.

Así mismo, en 1948, las vacaciones remuneradas son reconocidas y proclamadas en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada por los Estados Americanos en Bogotá durante su novena reunión; la que textualmente disponía en su artículo 15 que:

...“Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicio. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del empresario de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas”.

La citada disposición, superó la exclusión consagrada por el Convenio de la OIT de 1936, puesto que, hace acreedores de vacaciones a “todos los trabajadores,” sin distinción alguna de la naturaleza del trabajo que realizaran. Por otro lado, es loable, hacer notar que la disposición arriba citada, pone de manifiesto una serie de elementos característicos de esta figura, mismos que están presentes en nuestra legislación laboral, y que se abordarán en el capítulo respectivo.

⁶⁵ **LARIOS LOPEZ, Byron Fernando**, “*Vacaciones y Aguinaldo en nuestra Legislación Laboral*” Tesis Doctoral. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1973, p.1

3.4.2. El fundamento constitucional de las vacaciones con sus antecedentes

Es lógico que al abordar el estudio del fundamento constitucional de las vacaciones, se tenga que hacer referencia a su devenir histórico y a las causas que la han motivado. De esta manera, se puede hacer un resumen sobre el tema de la forma siguiente:

La regulación de las vacaciones fue originalmente considerada en un ámbito Internacional, mismo, que contribuyó a que posteriormente se reconocieran y protegieran de forma Constitucional. Siendo consagrado por primera vez y de forma escueta en la Constitución Política del 29 de noviembre de 1945, en su artículo 156 ordinal 4° inc. 2°, estableciendo que:

... “Las vacaciones serán pagadas después de un año de Trabajo”

No obstante, que fue hasta 1945 que las vacaciones anuales remuneradas se reconocen como un derecho fundamental a favor de los trabajadores, esta institución jurídica ya había sido regulada con anterioridad por una ley secundaria, es decir, la “Ley de Protección a los empleados de comercio” de 1927. Dicha Ley, creada durante la administración de Pío Romero Bosque, la cual, reconocía a favor de los empleados de comercio vacaciones anuales remuneradas por un período de duración de quinde días.

Con la promulgación de una nueva Constitución en 1950, el reconocimiento del derecho a las vacaciones remuneradas de los trabajadores se consagró en el artículo 183, ordinal 9°. En esta disposición, el constituyente amplía considerablemente este derecho con respecto a lo preceptuado en la constitución de 1945. La expresada disposición de la constitución de 1950, prescribía:

...“Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derechos a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la Ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas”.

Tres años después de la promulgación de esta Constitución, es decir, en 1953, por medio del Decreto N° 1221 del 11 de noviembre, se promulgó una “Ley de Vacaciones”⁶⁶ con la que se pretendía regular de forma ordenada esta institución reconocida a favor de los trabajadores, pero dicha ley, no tuvo mayor aplicación práctica.

La disposición que reconoció el derecho a las vacaciones remuneradas en la Constitución de 1950, se mantuvo inmutable en el artículo 182 ordinal 9° de la Constitución Política de 1962; lo novedoso de esta constitución en materia laboral es que ordenó en su artículo 224, la creación de un cuerpo normativo que regulara las relaciones laborales entre patrono y trabajador, el que textualmente decía:

...“El Código de Trabajo a que se refiere el artículo 182 de esta Constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de un año a contar de la vigencia de esta Constitución. Mientras tanto continuarán en vigencia las leyes laborales que actualmente rigen y podrá regularse por leyes especiales en materias que contiene el Capítulo II, Título XI de esta Constitución”.

El panorama cambió notablemente con la promulgación del Código de

⁶⁶**RECOPILACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTO SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1° Edición, San Salvador, sin año, p. 193

Trabajo de 1963, el que estuvo vigente hasta el 30 de octubre de 1972, siendo sustituido a partir del día siguiente, por el Código de Trabajo publicado en el Diario Oficial número 142, del 31 de julio de 1972, que añade al anterior una serie de innovaciones de suma importancia. En la actualidad, este derecho se encuentra reconocido y regulado en el Capítulo V, Título Tercero, Libro Primero, artículos 177 al 189 del Código de Trabajo, de forma exclusiva.

3.4.3. Definición de vacaciones

Etimológicamente la palabra vacaciones se origina en el término latino *vacatio*. Este vocablo significa a un tiempo, vaciamiento y suspensión de las actividades normales. Por este motivo, este retiro debería ser un sereno adentramiento en la profundidad del propio ser, lejos del entorno cotidiano⁶⁷.

Con el objeto de complementar la eficacia de los descansos diarios, semanales y días festivos, se instrumentó un descanso de mayor duración, que permitiera al trabajador eliminar las consecuencias de la fatiga acumulada durante un año de servicios y dedicarse a otras actividades distintas vinculadas con el esparcimiento y la recreación⁶⁸.

Este instituto es también llamado licencia anual ó vacaciones anuales remuneradas; para otros, descanso anual remunerado; es una de las últimas conquistas de los años atrás, cuyos fundamentos son similares a los considerados con relación a la jornada limitada y a los descansos. Tenemos así razones, de índole biológica, social y económica para su implementación;

⁶⁷ **MIROLO, Rene R.**, “*Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Tomo I, México, 1ª Edición, sin año, p. 300

⁶⁸ *Ibidem*, p. 300

con lo que el empleador se beneficiaría con una mayor productividad y mejor rendimiento⁶⁹. Históricamente, constituían un privilegio otorgado a ciertos funcionarios y personal superior de dirección.

Para Montenegro Baca, citado por Sureda Graells en el Tratado dirigido por Mario Deveall, las vacaciones “son el derecho del trabajador y trabajadora a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales⁷⁰”.

Por su parte, Alonso García, define a las vacaciones como aquel derecho del trabajador derivado de la relación que lo liga con el empresario, y cuyo contenido consiste en la interrupción de la prestación de su trabajo durante un número determinado de jornadas consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir la remuneración correspondiente a tales jornadas.

René Mirolo considera que las vacaciones anuales remuneradas constituyen períodos ininterrumpidos de descansos, condicionados por la ley, que en cada año tiene derecho a gozar el trabajador con el objeto de una reparación física y espiritual tendiente a un mayor rendimiento⁷¹.

Y para Guillermo Cabanellas, la vacación es “un descanso legal obligatorio que se concede periódicamente a todos los trabajadores, cuyo servicio se haya prolongado más allá de determinado ciclo de tiempo⁷²”.

⁶⁹Ibidem., p. 300

⁷⁰Op.cit., p. 301

⁷¹**MIROLO, Rene R.**, “*Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Tomo I, 1° Edición, sin año, p. 301

⁷²**CABANELLAS, Guillermo**, “*Contrato de Trabajo parte General*”, 1ª Edición, Buenos Aires, Argentina, año 1963, p. 251

Para otros, las vacaciones consisten en un descanso anual pagado. Tienen por finalidad, conceder al trabajador un período de descanso mayor al dispuesto por las limitaciones a la jornada de trabajo y por el descanso semanal, que le permita restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo⁷³.

De estas definiciones de vacaciones podemos destacar diferentes puntos importantes como lo son:

1. Descanso de mayor duración;
2. Descanso anual remunerado o pagado;
3. Es el derecho de los trabajadores a suspender la prestación del servicio;
4. Interrupción de la prestación de su trabajo;
5. Períodos ininterrumpidos de descansos;
6. Derecho del trabajador y obligación del patrono; y
7. Prestación social.

Podemos concluir que las vacaciones en la actualidad no son un premio, ni una concesión del empleador, sino un derecho de los trabajadores y una prestación social adquirida en una relación de trabajo subordinada.

Es por ello que, definiremos a las vacaciones como aquella prestación social a la que los trabajadores tienen derecho cuando cumplen las condiciones que la ley establece para su goce, y consiste en la suspensión de la prestación de servicios, sin dejar por ello de percibir una remuneración, cuyo objetivo principal es reponer las energías físicas y mentales desgastadas por

⁷³http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&catid=106:vacaciones-empresa&id=110:vacaciones-&Itemid=56 , **MINISTERIO DE TRABAJO**, sitio web consultado el día 16 de diciembre de 2013.

el trabajo, las que con posterioridad, se transformarán en un beneficio, tanto para el trabajador como para toda su familia.

3.4.4. Antecedentes del aguinaldo

Es muy remoto el origen tanto de la palabra aguinaldo como el de la práctica que lo constituye, parece ser que su origen lo marca en la historia las celebraciones o festividades de navidad y de año nuevo, sin poderse establecer a ciencia cierta desde cuándo y en qué forma dio comienzo; por ello desde luego convenimos con lo expuesto por el Tratadista Argentino Guillermo Cabanellas, cuando dice que el aguinaldo “constituye una costumbre o tradición centenaria, a la que se ha dado fuerza de ley⁷⁴”.

Son uniformes los criterios de los tratadistas del Derecho del Trabajo cuando hablan sobre el origen del aguinaldo e identifican éste con la práctica de hacer regalos durante las festividades de navidad y año nuevo, que hacían algunas personas a otras que les habían servido con fidelidad y eficiencia durante el año que estaba concluyendo.

El Aguinaldo, tradicionalmente, era concebido como un obsequio, regalo o paga extraordinaria que se realiza por motivo de la navidad, es una tradición muy antigua, que se remonta al pueblo celta⁷⁵, costumbre conocida con el nombre de “*eguinad*” con la que los celta designaban el regalo de año nuevo⁷⁶.

⁷⁴**CABANELLAS, Guillermo**, “*Contrato de Trabajo parte General*”, 1ª Edición, Buenos Aires, Argentina, 1963, p. 483.

⁷⁵Los Celtas es un término lingüístico que utilizan los historiadores para hacer referencia al grupo de sociedades tribales de Europa, que compartieron una cultura material iniciada en la primera edad de hierro.

⁷⁶**SANCHEZ DOMINGO, Rafael**, “*Origen Histórico Jurídico del Aguinaldo*”, 1ª Edición, Burgos, España, 1993, p. 716

La tendencia a intercambiar obsequios entre unos y otros con ocasión de la navidad está muy extendida en diferentes culturas. Ello obedece a la creencia de que los mejores augurios para el año que empieza se atraen con generosos regalos.

Los celtas intercambiaban frutos secos como muestra, para empezar confortablemente el año. Y era como una “declaración de motivos” para demostrar satisfacción y desear buena suerte.

La palabra latina que designa el “aguinaldo”, es *strenna* o *strena*, cuyo primer significado es presagio o pronóstico; luego, se acostumbró a simbolizar los presagios en regalos, de tal manera que, al tiempo que se presagiaba o se deseaba a alguien algún bien, con ocasión del inicio del año o de la fiesta natalicia, se le anticipaba una muestra de aquello que se expresaba con los deseos⁷⁷.

De ahí se deriva el intercambio de regalos, para expresar el agradecimiento por los buenos augurios y por el regalo que los presagiaba, no sólo con buenas palabras, sino también con regalos.

En roma se generalizó e, incluso, se institucionalizó la costumbre de acompañar con regalos, los buenos deseos y las felicitaciones con ocasión de las fiestas de año nuevo y natalicio. Los aguinaldos representaban una práctica costosa para el pobre, no así, para el rico, pues los clientes ofrecían aguinaldo a los protectores, los ciudadanos al príncipe y los discípulos a los maestros. La fuerza de la costumbre obligaba a algunos a dar lo que no tenían.

⁷⁷Ibid, p. 716

Contra la obligación de regalar escribieron los Padres de la Iglesia para evitar que muchos cristianos se olvidaran de lo que eran. Por dichos autores, sabemos algunos detalles de los aguinaldos. Por ejemplo, la costumbre de mucha gente, sobre todo, de los habitantes del campo, de poner en las puertas de sus casas, durante la noche anterior al uno de enero, mesas cargadas de toda clase de alimentos para que los consumieran los transeúntes.

En la Edad Media, los reyes, príncipes y magnates continuaron celebrando la fiesta de la entrada del año, especialmente en Navidad y en Pascua. Pero esta costumbre cobró mayor auge en la época del Renacimiento.

En Francia, desde entonces, estos regalos llamados *étrennes*, han constituido una costumbre entre las gentes de alto nivel, aunque verdaderamente no se generalizaron hasta la época de Luis XIV. En 1793 se dictó un edicto suprimiendo los *étrennes*, pero la protesta fue general, puesto que, para entonces, ya era costumbre darles a los mozos de cafetales, peluqueros, cocheros, etc. La doble costumbre de regalos y propinas se ha conservado no sólo en Francia, sino en toda Europa.

Este instituto es conocido también con el nombre de sueldo anual complementario⁷⁸, aunque es opinión generalizada que el aguinaldo no se trata de una denominación correcta. En efecto, en la doctrina, se recuerda que el “aguinaldo” fue una liberalidad que tuvo aceptación entre los comerciantes entre los años 1920 y 1928, quienes reconocían en favor de sus empleados una paga extraordinaria cuando tenían utilidades.

⁷⁸ **MIROLO, Rene R.**, “Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Tomo I, México, 1ª Edición, sin año, p. 246

Este concepto, precisamente, coincide con el significado que se atribuye a la propia voz aguinaldo, vocablo que significa regalo que se da en Navidad o en la Epifanía⁷⁹, Sin embargo, en la práctica actual, sueldo anual complementario y aguinaldo son usados como sinónimos, aunque este último no sea el más apropiado, tratándose de un neologismo⁸⁰.

Todos estos acontecimientos históricos, sociales y económicos que tuvieron lugar en la historia de la humanidad son los que han permitido el surgimiento, desarrollo y transformación de la figura del aguinaldo, hasta la concepción que del mismo –el aguinaldo- tenemos actualmente.

Como se menciona anteriormente, este regalo, durante las primeras épocas, no consistía forzosamente en dinero, como lo es actualmente, sino que podía ser alguna cosa material. Ha sido el tiempo, pues, el que ha provocado que esa práctica se generalice, a tal grado de que hoy día asuma todas las características de una ley y se ha vuelto obligatorio, lo que antes era voluntario.

3.4.5. El fundamento Constitucional del aguinaldo y sus antecedentes

La institución jurídica del aguinaldo fue regulada constitucionalmente por primera vez en la Constitución de 1950, en el ordinal 5° de su Art. 183, que textualmente establecía:

⁷⁹La Epifanía (por etimología del griego: επιφάνεια que significa: "manifestación; un fenómeno ") es un acontecimiento religioso. Para muchas culturas las epifanías corresponden a revelaciones o apariciones en donde los profetas, chamanes, médicos, brujos u oráculos interpretaban visiones más allá de este mundo.

⁸⁰Un neologismo puede definirse como una palabra nueva que aparece en una lengua, o la inclusión de un significado nuevo en una palabra ya existente o en una palabra procedente de otra lengua.

... “Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La Ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios”.

Disposición constitucional que se fortaleció con la Ley de Aguinaldo promulgada el 6 de diciembre de 1951, cuerpo normativo que rigió en el país hasta el mes de febrero de 1963, fecha en la cual entró en vigencia el primer Código de Trabajo en El Salvador.

Posteriormente, la institución del aguinaldo, en la Constitución Política de 1962 no sufrió ningún cambio trascendental en cuanto a su contenido, puesto que el constituyente plasmó en el artículo 182, la misma disposición contenida en la Constitución de 1950.

En la actualidad, la base Constitucional del Aguinaldo se encuentra consagrado en el Art. 38 ordinal 5° que literalmente dice:

... “Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La Ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios”.

3.4.6. Definición del aguinaldo

Muchos juristas y doctrinarios han tratado de proporcionar a las diferentes clases de lectores y desde muy variados puntos de vista, una definición clara de lo que debemos de entender por aguinaldo. Entre algunas de estas definiciones están:

Etimológicamente, aguinaldo deriva de una corrupción de la frase latina *hac in anno* que significa “*en este año*”.

En España, el aguinaldo era paga extraordinaria o paga extra: es una remuneración que percibe el empleado adicionalmente a las doce mensualidades habituales. Puede haber uno o más aguinaldos al año⁸¹.

El aguinaldo es el derecho de recibir un salario adicional denominado como treceavo mes, el cual deberá ser pagado entre el día doce y veinte del mes de diciembre de cada año⁸².

En nuestra legislación, el aguinaldo es considerado una prestación social, y se define como una prima anual que todo patrono está obligado a pagar al trabajador por cada año de trabajo.

Las anteriores definiciones nos permiten identificar al aguinaldo como:

1. Un regalo que se da en navidad
2. Una paga extraordinaria
3. Un sueldo anual complementario
4. Una remuneración adicional
5. Un salario adicional
6. Una prima anual
7. Cantidad de dinero que se recibe a fin de año
8. Una prestación social.

Cabe aclarar varias ideas sobre esta institución jurídica. Primero, el aguinaldo no es un regalo, ya que un regalo es cosa que una persona da u ofrece a otra como muestra de afecto o de consideración, mientras que el

⁸¹<http://es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo>, sin autor, sitio web consultado: el día 20 de diciembre de 2013.

⁸²**CHICAS, Francisco**, “*Manual de Derechos Laborales El Salvador*”, 1ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2011, p. 33

aguinaldo es una obligación que la ley le impone al patrono para con el trabajador en virtud del vínculo laboral existente entre ellos. Segundo, no es una paga extraordinaria ni un salario adicional o complementario, porque el aguinaldo no es parte del salario, sino una prestación social. Tercero, el aguinaldo no es una remuneración adicional, ya que la cantidad de dinero que el trabajador recibe no surge como consecuencia lógica e inmediata de una contraprestación, sino de un vínculo jurídico laboral.

De tal manera que es válido afirmar, que el aguinaldo es una prestación social que consiste en la entrega por parte del patrono de una cantidad de dinero al trabajador entre los días doce y veinte de diciembre de cada año, la cual se calcula en relación al salario del trabajador y al tiempo de servicio con el mismo patrono. Art. 198 del Código de Trabajo.

3.5. El contrato de trabajo a plazo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el patrono y el trabajador, por el cual, el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al patrono, actuando bajo su dirección y estando a su disponibilidad, a cambio de un salario⁸³.

Es así, como el objeto principal del contrato son las obligaciones que emanan de éste, es decir, en el caso del trabajador, la prestación del servicio que brinda, y en el caso del patrono, el pago del salario.

Los contratos de trabajo admiten múltiples clasificaciones:

⁸³CHICAS, Francisco, “Manual de Derechos Laborales”, 2ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2011, p. 76.

1. Según el número de trabajadores que lo celebran, pueden ser colectivos o individuales.
2. Atendiendo a si constan o no por escrito, pueden ser verbales o escritos.
3. Atendiendo a su duración, pueden ser por tiempo indefinido o a plazo.

Para los efectos de esta investigación, en las líneas subsiguientes, se definirá a la institución jurídica del contrato de trabajo a plazo.

El contrato de trabajo a plazo o por tiempo determinado, es aquel que tiene una duración por cierto tiempo y, fenece en el momento en que llega a su vencimiento el plazo estipulado.⁸⁴

La característica principal del contrato a plazo es la especificación expresa del tiempo que durará la relación laboral, más allá de la cual, el empleador no está obligado a mantener en el empleo al trabajador; siempre y cuando las labores que realice no sean de naturaleza permanente en la empresa, porque si este es el caso, según lo estipulado por el Código de Trabajo en su Art. 25 inciso primero, el contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indefinido.

La duración mínima y máxima del contrato a plazo no está regulada por el Código de Trabajo, por lo que muchas empresas en nuestro país celebran contratos de trabajo a plazos por tres, cinco, seis meses o más y hasta de un año, para tratar de justificar con ello, el no pago de prestaciones sociales, como vacaciones y aguinaldo; alegando en su defensa que la ley establece, en el caso de las vacaciones, doscientas jornadas laboradas, y para el aguinaldo completo, un año de labores o estar laborando para un mismo

⁸⁴ **CAVAZOS FLORES, Baltasar**, “*El Derecho Laboral en Iberoamérica*”, 1ª Edición, Editorial Trillas, México, 1981, p. 258.

patrono hasta el doce de diciembre, y que al no permitir el plazo del contrato que se llegue al tiempo establecido por la ley, no se adquiere el derecho a hacerlas efectivas. Situando desde esta óptica, a las prestaciones sociales, aguinaldo y vacaciones, como meras expectativas de derechos y no como, lo que realmente son, derechos adquiridos por parte de los trabajadores. Esto es válido frente a la figura de la recontractación.

CAPITULO IV

MARCO JURÍDICO

4.1. Constitución de la República de El Salvador

El Derecho Constitucional del Trabajo se encuentra regulado en el Título II, Capítulo II: “Los Derechos Sociales,” Sección Segunda denominada “Trabajo y Seguridad Social”. En esta sección se establecen los principios y reglas fundamentales que rigen el derecho al trabajo y a la seguridad social en El Salvador, así mismo, consagra la creación del Código de Trabajo como normativa idónea y especial, que rige las relaciones laborales entre los trabajadores y los patronos del sector privado.

El Derecho Constitucional del Trabajo se encuentra regulado en el Título II, Capítulo II: “Los Derechos Sociales,” Sección Segunda denominada “Trabajo y Seguridad Social”. En esta sección se establecen los principios y reglas fundamentales que rigen el derecho al trabajo y a la seguridad social en El Salvador, así mismo, consagra la creación del Código de Trabajo como normativa idónea y especial, que rige las relaciones laborales entre los trabajadores y los patronos del sector privado.

4.1.1. Fundamento Constitucional del derecho al trabajo en El Salvador.

La Sección: Trabajo y Seguridad Social, inicia con el artículo 37 que textualmente dice así:

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

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna...⁸⁵

Al interpretar la anterior disposición constitucional, se puede afirmar que el constituyente estableció dos obligaciones fundamentales al Estado salvadoreño en cuanto a este derecho; la primera de ellas, es la de proteger y salvaguardar el derecho al trabajo, y la segunda, de coordinar con su aparataje institucional y sus recursos, la creación y promoción de nuevas fuentes de empleo, con el objeto de proporcionar ocupación y un medio de subsistencia digna a sus habitantes.

Pero como toda la sociedad muy bien lo sabe, el Estado salvadoreño no se encuentra en la capacidad económica de crear en forma masiva fuentes públicas de empleos para cumplir con el cometido impuesto por el constituyente; además, esto no sería del todo lógico, porque las empresas privadas estarían tendiendo a desaparecer, con lo que se ocasionaría un cambio en el sistema económico, estatizando todo el sector de producción, industria, servicio y comercio.

Por esta razón es que el Estado, con el objeto de atraer más inversión privada a El Salvador, tanto nacional como internacional, y generar de esta manera las nuevas fuentes de empleo que se necesitan, elabora y desarrolla alianzas estratégicas con los sectores productivos para que se genere un ambiente de crecimiento económico, estabilidad política y seguridad jurídica; puesto que para los inversionistas, tanto nacionales como extranjeros, es

⁸⁵Art. 37 de la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR**, del 15 de diciembre de 1983, D.C. N° 38, D.O. N° 234, Tomo 281, publicado el 16 de diciembre de 1983.

importante que los costos de los recursos humanos sean lo más bajos posibles y, que las leyes fiscales y laborales sean flexibles, puesto que estas circunstancias les permitirán recobrar con mayor prontitud su inversión y, la generación de mayores márgenes de ganancia.

Sobre este punto, y pese a que los tres últimos gobiernos salvadoreños no han admitido formalmente una política de flexibilización del mercado laboral, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y organizaciones afines en su pensamiento, revelan su voluntad y decisión de avanzar hacia su flexibilización. Si se hace un pequeño enfoque retrospectivo hacia la década de los noventa cuando inicia la flexibilización laboral en El Salvador, es loable traer a colación el Foro de Concertación creado con la Firma de los Acuerdos de Paz, que fue originalmente concebido como “un espacio, al margen de las políticas de ajuste estructural, que representaba un esfuerzo tripartito (los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, gobierno y empresarios) para regular las negociaciones entre los actores principales del mercado laboral”⁸⁶.

Pero debido al espíritu de los Programas de Ajuste Estructural exigidos por el Banco Mundial y las políticas de estabilización que promueve el Fondo Monetario Internacional, sustentadas en la liberalización y flexibilización de los mercados, y su visión claramente empresarial apoyada por el gobierno, la posibilidad de construir un espacio de concertación se convirtió en un fracaso y llevó a su desaparición.

Uno de los principales lineamientos de los programas de ajuste estructural se

⁸⁶ *La flexibilización del mercado laboral en El Salvador*, sin fecha, información disponible en http://www.saprin.org/elsalvador/research/els_res_flex_laboral.pdf; sitio web consultado el día 2 de enero de 2014.

encuentra fundamentado en la reducción del tamaño y responsabilidades del Estado, fomentando con ello los procesos de desregulación, flexibilidad laboral y privatización. De tal manera que el gobierno adquiriera y mantenga una actitud pasiva, y que finalmente, se encuentre parcializado a favor de los intereses empresariales.

Este comportamiento de pasividad gubernamental se hizo latente también en el funcionamiento del Foro de concertación, ya que, mientras los trabajadores proponían la Agenda Laboral Prioritaria cuyo desarrollo permitiría tratar los problemas urgentes y coyunturales, la empresa privada y el gobierno, propusieron pasar de inmediato a la discusión de un anteproyecto de nuevo Código de Trabajo.

Los trabajadores sostuvieron que para sentar bases estables para la discusión del nuevo Código de Trabajo era necesario ratificar algunos convenios de la OIT y el respeto absoluto a las libertades sindicales. En esta situación de posiciones contradictorias, en la que el gobierno tomó una actitud favorable a los empresarios, se dio paso a la represión sindical de los trabajadores, por lo que el sector laboral recurrió al uso de las leyes internacionales (exigiendo sanciones comerciales) ante la negativa del gobierno y empresarios de establecer un marco regulatorio mínimo a favor de sus derechos.

Es difícil poder determinar la forma en la que los Programas de Ajuste Estructural afectan esfuerzos concertadores como el de Foro de Concertación y el Consejo Superior del Trabajo; no obstante, es obvio que debido a que los Programas de Ajuste Estructural no incluyeron (ni incluyen en la actualidad) las posibilidades de concertación de los agentes

económicos, lo que hubiera podido surgir en dicho Foro pudo entrar en contradicción con lo que se pretendía a través de las políticas de ajuste.

Esto fue precisamente lo que ocurría con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que los sectores laborales propusieron que se ratificaran en el país, puesto que, de acuerdo con las argumentaciones del gobierno y el sector privado de esa época, había varios convenios que eran “inconvenientes” para el impulso de las políticas de ajuste estructural.

Ahora bien, y por otro lado, si evaluáramos a los Programas de Ajuste Estructural (PAE) por el impacto generado en el bienestar de la población, resulta evidente que éstos han fracasado, dados los efectos negativos generados sobre las condiciones de vida de importantes segmentos de la población nacional, principalmente trabajadoras y trabajadores. Esta consecuencia no sólo limita los objetivos enunciados en los PAE de lograr el crecimiento potencial de la economía, sino que torna más inalcanzable la posibilidad de impulsar un desarrollo sostenible.

Bajo esta misma línea de ideas, el gobierno del ex presidente Mauricio Funes creó el Consejo Económico y Social (CES), como “un foro institucional permanente que tenía como objetivo central facilitar el diálogo y la concertación alrededor de las políticas públicas relacionadas con la agenda económica y social, con carácter consultivo y, sus recomendaciones no eran vinculantes”. Este consejo inicialmente se pensó que funcionaría o retomaría la esencia del fallido Foro de Concertación, pero la realidad demostró lo contrario, puesto que, el sector laboral no se encontró representado en igualdad de condiciones frente a la empresa privada, lo que hizo imposible la concertación en cuando a las políticas laborales se refiere, esto aunado a la posición de pasividad adoptada por el gobierno, lo que dificultó a grandes

lucen, la obtención de verdaderos acuerdos entre los trabajadores y la empresa privada.

De tal manera que en la actualidad, el sector empresarial está aplicando, en las relaciones laborales existentes entre patronos y trabajadores, la flexibilidad laboral.

Ya sea a través del aprovechamiento de los vacíos legales existentes; trasladando al trabajador interpretaciones diferentes sobre los requisitos para el goce de las prestaciones sociales o actuando al margen de la legislación laboral.

Por ello es que se piensa que para cumplir con el mandato impuesto al Estado de El Salvador, en el Art. 37 inc. 2° de la Constitución,⁸⁷ es necesario que se toleren en cierta medida, las estrategias de flexibilidad laboral implementadas por el sector privado, por ser principalmente quienes proporcionan el mayor número de nuevas fuentes de empleo a los habitantes.

Y que al exigírsele a éstas de forma más rigurosa el respeto y cumplimiento de la legislación laboral, los inversionistas optaran por dejar de invertir en el mercado salvadoreño, lo que finalmente se traduce en menos fuentes de empleo e ingresos.

Por lo que el sector privado, aprovechándose de esta circunstancia, es decir, de ser quien tiene las fuentes de producción y el capital para generar empleo, implementa la flexibilidad laboral en el interior de sus

⁸⁷ Art. 37 inc. 2° de la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR**, del 15 de diciembre de 1983, D.C. N° 38, D.O. N° 234, Tomo 281, publicado el 16 de diciembre de 1983.

establecimientos, haciendo caer en error al trabajador sobre los requisitos para el goce y disfrute de sus prestaciones sociales.

4.1.2. Fundamento Constitucional de las prestaciones sociales: vacaciones y aguinaldo

Las prestaciones sociales vacaciones y el aguinaldo tienen su fundamento constitucional en el artículo 38, ordinales 5° y 9°, los cuales preceptúan que: “Art. 38. 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:

...5° Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en la que se determinará su cuantía en relación con los salarios;...

...9° Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas...”⁸⁸

El constituyente salvadoreño reconoció el derecho de todo trabajador al aguinaldo, por el o los años de prestación de servicios subordinados para un mismo patrono; y el Código de Trabajo ha establecido con claridad las condiciones que el trabajador debe de cumplir para adquirir y disfrutar de

⁸⁸ Art. 38, Ord. 5° y 9° de la Cn.

este derecho, así como la fecha y cuantía conforme a la cual debe el patrono pagarlo.

Con respecto a las vacaciones anuales, el constituyente tomó en cuenta las necesidades fisiológicas del trabajador, plasmó su comprensión y conciencia sobre el cansancio y agotamiento físico y mental que se sufre después de un largo período de trabajo, al crear la institución jurídica de las vacaciones anuales remuneradas, con la finalidad de que el trabajador recupere las energías perdidas y se conserve en buen estado y por mucho más tiempo, la fuerza productiva del país.

4.1.3. Fundamento Constitucional de los contratos de trabajo a plazo

Es importante hacer énfasis que la Constitución no establece textualmente la figura jurídica de los contratos a plazo, pero dicha clasificación de los contratos de trabajo fácilmente puede desprenderse del tenor del artículo 38, ordinal 12°, cuando plantea que:

“La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes,...”⁸⁹

Si se realiza una interpretación extensiva de lo consagrado en el Art. 38, ordinal 12° de la Constitución, se puede aseverar que el constituyente salvadoreño tenía conocimiento de la existencia de dos clases de trabajadores según el tiempo de duración de las labores a desarrollar, es decir, trabajadores permanentes y trabajadores temporales o eventuales, puesto que, en los demás artículos de la Carta Magna sobre el derecho al trabajo, el legislador se refiere a los titulares de estos derechos con el

⁸⁹Art. 38, Ord. 12° de la Cn

sustantivo de “trabajadores” sin especificar ningún tipo o clasificación; no obstante ello, de forma excepcional consagró en el artículo en comento “trabajadores permanentes” lo que deja de manifiesto que al especificar el tipo de trabajadores que gozarían de este derecho, el legislador pretendía excluir de éste a otra clase de trabajadores, es decir, a los que no eran permanentes.

Y al desprenderse de esta disposición por interpretación extensiva dos clases de trabajadores, unos permanentes y otros temporales, es lógico y jurídicamente válido, afirmar que la Constitución de la República reconoce o permite la existencia de dos clases de contratos a plazo: a) uno a plazo indeterminado, del que se origina la calidad de trabajador permanente; y b) otro a plazo fijo o determinado del que surge la calidad de trabajador temporal, eventual o transitorio.

4.2. Código de Trabajo de El Salvador

El Código del Trabajo es el cuerpo normativo en el que se establecen las formas de contratación y las condiciones de trabajo; sin embargo, la mayoría de ellas adolecen de importantes vacíos, posibilitando que la ley pueda interpretarse a favor de los intereses patronales. Las principales instituciones que muestran estos vacíos son: la intermediación, el contrato y el subcontrato; el trabajo a domicilio; la jornada laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos; la movilidad laboral; la terminación del contrato de trabajo; los costos laborales no salariales; y otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, entre otras). Debe de tomarse en cuenta que en la mayoría de los casos, dichos vacíos podrían tener una justa interpretación, encaminada a

proteger al trabajador frente a cualquier arbitrariedad a la que con frecuencia los patronos los someten.

4.2.1. La flexibilidad laboral y el Código de Trabajo

La figura de la flexibilidad laboral según la opinión de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador y, el Director General de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tiene asidero legal en El Salvador es un Estado que busca la protección y el resguardo de los derechos de los trabajadores, por lo que esa figura no puede coexistir con nuestra legislación. Por ello sostienen que “no se practica la flexibilidad laboral en El Salvador”, puesto que, el Ministerio de Trabajo y los tribunales, Cámaras y Sala de lo Civil del Órgano Judicial no permiten que se den este tipo de estrategias empresariales que van en detrimento de la clase trabajadora del país.

Pese a estas opiniones de los funcionarios públicos entrevistados, se sigue sosteniendo en la presente investigación que la flexibilidad laboral sí tiene un asidero legal, aunque los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de los Tribunales de lo laboral, de las Cámaras de lo Laboral y de la Sala de lo Civil, no quieran reconocerlo porque estaría en contra de sus labores de protección a los derechos de los trabajadores; pero como se apuntó en las líneas que anteceden, nuestro Código de Trabajo tiene muchos vacíos legales en materia laboral, estos vacíos legales son los que han permitido, de forma práctica, la implementación de las estrategias de flexibilización del mercado laboral.

El sector privado en la actualidad está aplicando la flexibilidad laboral a través del Art. 25 del Código de Trabajo sobre los contratos a plazo, ya que nuestro Código de Trabajo no consagra un plazo mínimo de duración de los

contratos de trabajo de esta modalidad, puesto que si la labor es eventual en ocasiones no se conoce con exactitud la fecha en la que culminará, por lo que el legislador no colocó una base mínima de duración del mismo. Lo único que plasmó fue las situaciones en las que el dicho plazo tiene validez, disposición de la que algunos patronos hacen caso omiso, puesto que están suscribiendo contratos a plazos menores a un año aunque las labores a desarrollar dentro de la empresa sean de naturaleza permanente.

Sobre este punto, no se omite manifestar que pese a las labores y prácticas administrativas así como la jurisprudencia laboral que se ha emitido al respecto, para tratar de garantizar el pleno goce y disfrute de las prestaciones sociales a los trabajadores; no se puede negar que la modalidad del contrato a plazo es el vehículo, a través del cual se encuentra circulando en nuestro país la figura de la flexibilidad laboral.

Y son muy pocos los casos en los que el trabajador que se encuentra en esta circunstancia acude a denunciar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya sea por miedo, falta de conocimiento de sus derechos laborales o por no invertir tiempo, energía y dinero en el trámite administrativo correspondiente, optando por buscar una nueva fuente de empleo; en cuyo caso, y por las razones que sean, efectivamente se produce un detrimento del trabajador a su derecho constitucional a ejercer y gozar de vacaciones y aguinaldo.

4.2.2. Las prestaciones sociales de vacaciones y aguinaldo en el Código de Trabajo

4.2.2.1. Las vacaciones

Con respecto a las vacaciones, en la legislación salvadoreña, éstas consisten en un descanso anual pagado que tiene por finalidad, conceder a

la persona trabajadora un período de descanso mayor al dispuesto por las limitaciones a la jornada de trabajo y por el descanso semanal, que le permita restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo.

El artículo 177 del Código de Trabajo se refiere a este derecho, así:

“Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo”⁹⁰.

Y el artículo 180 del Código de Trabajo, sobre este mismo punto establece:

“Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias”⁹¹.

Ambos artículos consagran los requisitos para gozar de las vacaciones anuales remuneradas, pero de su lectura e interpretación, se desprende una confusión para adquirir el goce de esta prestación, puesto que:

a) El artículo 177 del Código de Trabajo establece como único requisito “...un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, o bajo la dependencia de un mismo patrono...”;

⁹⁰Art. 177 del **CÓDIGO DE TRABAJO** del 23 de junio de 1972, D. L. N° 15, publicado en el D. O. N° 142, Tomo 236 del 31 de julio de 1972.

⁹¹ Art. 180 C.T.

b) Pero continuando con la lectura de las disposiciones del Código de Trabajo se encuentra con posterioridad otro artículo, el 180 del mismo cuerpo normativo, el cual establece que para tener derecho a vacaciones “deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año...”

Por lo que los estudiosos y aplicadores del derecho laboral sostienen que el requisito para gozar del derecho a vacaciones remuneradas no es uno, sino dos:

1. Un año continuo en la misma empresa o establecimiento, o bajo la dependencia de un mismo patrono, y
2. Acreditar dentro de ese mismo año laboral un mínimo de doscientos días trabajados.

Ambos requisitos son muy bien conocidos por los patronos del sector privado, razón por la cual, el sector empresarial está empleando las siguientes estrategias flexibilizadoras para evitar el pago de las vacaciones remuneradas a los trabajadores:

1. La suscripción de contratos de trabajo con un plazo de duración menor a un año, pero que se van renovando continuamente. En estos casos el patrono se escuda para el no pago de las vacaciones anuales, en lo establecido en el artículo 177 del Código de Trabajo; es decir, el requisito de acreditación de un año de trabajo continuo en la misma empresa, aduciendo que no se ha cumplido el año continuo porque los plazos de duración establecidos en los contratos no lo permiten;
2. La suscripción de contratos de trabajo con plazos menores a un año pero que se van renovando de forma discontinua, por lo que se obstaculiza con

ello, el cumplimiento del año continuo de trabajo, lo que sirve de excusa para el no pago de las vacaciones anuales remuneradas;

3. Otra de las estrategias, es la suscripción de contratos de trabajo en los que el trabajador labora para un mismo patrono de forma discontinua durante un año, pero esta discontinuidad no es a consecuencia de la labor que desempeña, sino de una estrategia para evitar que sus trabajadores acrediten las doscientas jornadas durante el año de trabajo continuo.

No se omite manifestar, que la identificación de estas estrategias se ha llevado a cabo con la ayuda de los datos estadísticos arrojados por la investigación de campo, que se ha realizado con la finalidad de comprobar los objetivos e hipótesis planteados al inicio de la presente investigación, información que será analizada en el apartado correspondiente al análisis de resultados de campo, por lo que no se pretende su abordamiento en este acápite.

Así mismo, el artículo 178 del Código de Trabajo establece que:

“Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.”⁹²

Lo que significa que el período de quince días de vacaciones, no podrá ser prolongado por los descansos semanales o los días de asueto que queden comprendidos dentro de este período, ni podrán iniciarse las vacaciones durante los días de descanso semanal o días de asueto.

⁹² Art. 178 C.T.

Así mismo, en el artículo 179 del Código de Trabajo se encuentra la forma en la que se establece el inicio y finalización del año para efectos del cálculo de vacaciones; en el artículo 181 del Código de Trabajo el legislador establece los casos en los que la continuidad del trabajador no se interrumpe para calcular el año laborado; el artículo 182 del Código de Trabajo establece los lineamientos para que el patrono ejerza su derecho de definir la fecha en la que el trabajador gozará de sus vacaciones y la forma en la que se efectuará la notificación de la fecha al trabajador; y el artículo 183 del Código de Trabajo contempla la forma de calcular el salario básico para la remuneración de las vacaciones.

4.2.2.2. El aguinaldo

El Código de Trabajo salvadoreño, con respecto a la prestación social del aguinaldo, establece en el artículo 196 que:

“Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo”⁹³.

De esta disposición se desprende que el pago del aguinaldo:

1. Es una obligación del patrono, y
2. Que debe de pagarse al trabajador por cada año de trabajo.

En este mismo orden de ideas, el artículo 197 establece que:

“Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio. Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte

⁹³ Art. 196 C.T.

proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada”⁹⁴.

El artículo anterior está revestido de singular importancia en cuanto al cálculo y fijación del aguinaldo; en primer lugar, porque este texto establece la fecha exacta desde la que se inicia y finaliza el conteo del año laborado para efectos del pago del aguinaldo, dicho conteo inicia el 12 de diciembre del año anterior y termina el 11 de diciembre del año que debe pagarse dicha prestación.

En la práctica, cuando un trabajador es contratado cualquiera de los días contemplados entre el doce y treinta y uno de diciembre del año que está a punto de finalizar, y continúe laborando hasta el doce de diciembre del próximo año, el trabajador tiene derecho al pago del aguinaldo completo, en caso contrario, se le consigna el pago del aguinaldo proporcional.

Es importante tomar en cuenta que el cálculo del aguinaldo puede ser completo o proporcional. Para el aguinaldo completo, los requisitos son:

1. tener un año completo de estar al servicio de un patrono, el cual se cuenta del 12 al 11 de diciembre. Art. 197 del Código de Trabajo.
2. No tener más de dos faltas injustificadas por mes, durante dos meses, sean éstos consecutivos o no. Art. 201 del Código de Trabajo.

Y el aguinaldo proporcional, se paga a los trabajadores que llegado el día 12 de diciembre del año en que debe pagarse el aguinaldo, no tienen el año completo de servicio. Art. 197 del Código de Trabajo.

⁹⁴ Art. 197C.T.

Para conocer la forma de calcular el monto a pagar en concepto de aguinaldo, basta con consultar el Art. 198 de este mismo Código, el que literalmente decía antes de la reforma del 13 de junio de 2013 que:

“La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

1°) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;

2°) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;

3°) Para quien tuviere diez ó más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días”⁹⁵.

Pero como se ha apuntado en las líneas que anteceden, el mismo ha sido reformado por la Asamblea Legislativa, según Decreto Legislativo número 399, publicado en el Diario Oficial, el día 9 de julio de dos mil trece, que dispuso el aumento de aguinaldos a partir del año 2014.

A continuación presentamos una tabla con las reformas realizadas:

TIEMPO DE LABORAR	HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2013	EN VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 2014
1 año ó más y menos de 3 años	10 días de salario	15 días de salario

⁹⁵ Art. 198 C.T.

3 años ó más, y menos 10 años	15 días de salario	19 días de salario
10 ó más años	18 días de salario	21 días de salario

Un dato curioso es que el Código de Trabajo vigente desde 1972, no había sufrido ninguna reforma relacionada con la tabla que fija el pago de aguinaldo desde 1976. También se debe de aclarar que la reforma del 13 de junio de 2013 se aplicará para el cálculo del pago de aguinaldos desde el año 2014⁹⁶.

Siempre sobre la institución jurídica del aguinaldo, el artículo 202 preceptúa que:

“Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.”⁹⁷

Esta disposición consagra una herramienta de protección a la prestación social del aguinaldo, puesto que el legislador ha previsto una barrera a la estrategia patronal de despedir a los trabajadores antes del doce de diciembre para que no adquieran dicha prestación social. Para ello, el legislador establece, que pese a que el trabajador no llegue al doce de diciembre, por ser despedido sin justa causa o cuando se declara terminado

⁹⁶ CABRERA, Amadeo, *Acuerdan subir pago aguinaldos*, publicado el 13 de junio de 2013, información disponible en <http://www.laprensagrafica.com/acuerdan-subir-pago-aguinaldos>, sitio web consultado: la Prensa Gráfica, 13 de enero de 2014.

⁹⁷Art. 202 C.T.

el contrato individual de trabajo con responsabilidad para el patrono, este último debe de pagarle al trabajador el aguinaldo proporcional correspondiente.

4.3. El contrato a plazo determinado en el Código de Trabajo

El contrato de trabajo a plazo o por tiempo determinado, es aquel que tiene una duración por cierto tiempo y fenece en el momento en que llega a su vencimiento el plazo estipulado.⁹⁸

Este tipo de contrato es considerado por la legislación laboral como la excepción a la regla; siendo su característica principal la especificación expresa del tiempo que durará la relación laboral, más allá de la cual, el empleador no está obligado a mantener en el empleo al trabajador. La duración máxima del contrato a plazo no está regulada por el Código de Trabajo.

El inciso segundo del artículo 25 del Código de Trabajo establece que:
“La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes”:

- a) Cuando por circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y
- b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

⁹⁸ **CAVAZOS FLORES, Baltasar**, “*El Derecho Laboral en Iberoamérica*”, 1ª Edición, Editorial Trillas, México, 1981. p. 258.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido⁹⁹.

Además, es importante hacer mención de que el inc. 1° del Art. 26 del Código de Trabajo, establece otra modalidad de contrato a plazo, y que textualmente dice así:

“Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo...”¹⁰⁰

Lo que interesa resaltar de esta institución es lo expresado en el artículo 25 del Código de Trabajo sobre los contratos a plazo, puesto que esta disposición es la que en la práctica permite a las empresas, la ejecución de estrategias de suscripción de contratos con los trabajadores por plazos menores de un año, para luego poder justificar el no pago de las vacaciones y el aguinaldo, por no cumplir con el tiempo que la ley laboral establece como requisito para su goce y disfrute.

En la práctica, los contratos a plazo fijo se han convertido en la herramienta utilizada por el sector empresarial para mutilar las prestaciones sociales, haciéndoles creer a los trabajadores, con interpretaciones parciales de la legislación laboral, que por “a” o “b” motivo no tienen derecho a exigirlos; y en muchos de estos casos, los trabajadores no acuden a las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa laboral para que se exija al patrono, a través de los procedimientos administrativos fijados por la

⁹⁹Art. 25 C.T.

¹⁰⁰ Art. 26 Ord. 1° C.T.

ley, el respeto y cumplimiento de la misma, teniendo lugar con ello, la figura de la flexibilidad laboral en el ámbito salvadoreño.

4.4. Jurisprudencia sobre la flexibilidad laboral y las prestaciones sociales en El Salvador

Sobre este apartado es loable manifestar que, aunque en opinión de las Cámaras de lo laboral la figura de la flexibilidad laboral no existe en nuestro país, muchas de las sentencias de lo laboral con las que se ha creado jurisprudencia ponen de manifiesto el abuso que en la práctica se hace con los contratos de trabajo a plazo, demostrándose con ello, que la estrategia empresarial de la flexibilidad laboral se está aplicando en nuestro país.

Como se apuntó en líneas anteriores, El Salvador es un Estado proteccionista de los derechos de los y las trabajadoras, pero la legislación que regula las relaciones laborales y protege los derechos de éstos y éstas, adolece de muchas contradicciones y vacíos, que admite en cierta medida, muchas y muy variadas interpretaciones de la ley.

Debido a esto, es que el juzgador acude constantemente a los principios generales del derecho para poder dar solución a las controversias originadas de los contratos de trabajo a plazo y el goce de las prestaciones sociales del trabajador. Sobre este punto, la Sala de lo Civil ha manifestado que:

“...al valorar juicios de trabajo lo hace al amparo de los principios que informan el derecho laboral, como una rama del derecho social, cuyo pilar fundamental es la protección del trabajador, quien se encuentra históricamente en desventaja frente al patrono, desigualdad que la ley ha querido equilibrar en alguna medida...”

Aclara esta Sala que, en materia laboral, el legislador ha previsto una serie de situaciones que el Juzgador debe valorar en forma amplia y con un grado de sensibilidad especial, dada la naturaleza de los intereses que en ella se discuten. No así en materia civil o mercantil, donde los que se ventilan son intereses netamente patrimoniales y no se exige por lo tanto, de esa sensibilidad que le es propia al derecho social.

Tratándose de derechos sociales, como el de trabajo, el Juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República. Por ello, el prestigioso tratadista, Mario de la Cueva, en su libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"... dice: "Que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad"¹⁰¹.

4.4.1. Principio de igualdad del derecho laboral

La Sala de lo Civil ha expresado sobre este principio que:

“En el proceso de trabajo, el juego del Principio de Igualdad se modera para dar un tratamiento procesal más favorable al trabajador, lo que se justifica por la finalidad de equilibrar "una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y

¹⁰¹ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 103-C-2005, del 19 de diciembre de 2005.

especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto del otro.

Lo anterior no debe entenderse en el sentido de que el proceso se desequilibra en sentido inverso, introduciendo privilegios no razonables o restricciones injustificadas de la garantía constitucional de igualdad de armas, sino la remoción de los obstáculos procesales que el trabajador pueda tener por su condición de tal, de manera que ambas partes acudan al proceso en igualdad y el trabajador no tenga mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él.

Este "trato desigual" aparece en el proceso laboral con mayor intensidad que en otros procesos, pues se trata de compensar la desigualdad inicial de las partes en litigio con el fin de conseguir la igualdad real en el proceso. A este afán equilibrador responde la actuación del legislador al tratar de favorecer aquellas instituciones que puedan servir para colocar a la parte más débil en condiciones de paridad, y de desechar aquellas otras que puedan convertir la igualdad de derecho en desigualdad de hecho.

Asimismo, existen unos peculiares criterios o principios que de siempre han inspirado al proceso laboral y que tienen la función de orientar la interpretación y la aplicación de las normas procesales laborales, todos ellos están dirigidos a un mismo fin, la protección del trabajador."¹⁰²

4.4.2. Principio de justicia social

Sobre ello, la Sala ha planteado que:

¹⁰² **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 175-C-2005, del 19 de diciembre de 2005.

“...la decisión que se tome por parte del juzgador debe consolidar espacios de justicia... debe resolverse teniendo en cuenta la realidad, los valores y las normas, buscando que la decisión consolide espacios de justicia, para que el órgano jurisdiccional abandone el autismo cómodo y comprenda que detrás de los expedientes y ocultos bajo formulas ritualistas, viven y actúan hombres y mujeres a quienes deben servir”¹⁰³.

4.4.3. Principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 52 de la Constitución

La Sala de lo Constitucional ha establecido sobre este principio que:

“La enumeración de los derechos y beneficios a que se refiere, no excluye a otros que se deriven de los principios de justicia social. Si se ha dicho que el trabajo es una función social, pues beneficia a toda la sociedad, no puede dejarse al arbitrio del trabajador el cumplimiento de los mandatos constitucionales relativos al derecho laboral... la irrenunciabilidad de las normas constitucionales laborales cobra mayor sentido al constatar que el trabajador se encuentra de hecho en una posición de desventaja, respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo...”¹⁰⁴

4.4.4. Principio protector laboral o principio de protección al trabajador

Sobre este principio la jurisprudencia ha establecido que:

“Los principios que orientan al proceso laboral tienen su fundamento en la protección del trabajador. Existen unos peculiares criterios o principios que desde siempre han inspirado al proceso laboral y que tienen la función de

¹⁰³ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 480 Ca. 1ª Lab., del 29 de octubre de 2002

¹⁰⁴ **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, Sentencia Definitiva, Ref. 26-2006, del 12 de marzo de 2007.

orientar la interpretación y la aplicación de las normas procesales laborales, todos ellos están dirigidos a un mismo fin, la protección del trabajador...

...Lo que fundamenta la naturaleza protectora del Derecho Laboral es la desigualdad material existente entre los sujetos del mismo. Como es sabido, el Derecho Laboral norma relaciones entre sujetos materialmente desiguales y que esta desigualdad precisamente es la que fundamenta su naturaleza protectora”¹⁰⁵.

4.4.5. Preferencia de las prestaciones sociales

Con respecto a este tema, la Sala de lo Constitucional ha establecido que:

“...puede afirmarse, *en primer lugar*, que nuestra Constitución indica claramente que los salarios y las prestaciones sociales (vacaciones, aguinaldo, etc.) constituyen créditos privilegiados; y, *en segundo lugar*, que tal privilegio implica que dichos créditos estarán por encima de cualquier otro que pueda existir contra el patrono, es decir, que tendrán preferencia de pago sobre otros acreedores, incluso, sobre algún crédito hipotecario, pues el constituyente no quiso que existiera ninguna excepción al respecto.

Entonces, el resto de normas del ordenamiento jurídico tendrá que acoplarse a esta norma constitucional, y el juzgador, al momento de interpretar aquéllas, deberá tener en cuenta esa preferencia en la prelación de créditos, debiendo inaplicar cualquier artículo infraconstitucional que le contradiga o, en el mejor de los casos, interpretarlo conforme al artículo 38, ordinal 4°, Cn.”¹⁰⁶

¹⁰⁵ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 175-C-2005, del 19 de diciembre de 2005.

¹⁰⁶ **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, Sentencia Definitiva, Ref. 695-2002, del 28 de abril de 2005,

4.4.6. Primacía de la realidad

Sobre este principio, la Sala de lo Civil ha manifestado que:

“Los casos exceptuados de la aplicación del Código de Trabajo son aquellos en los que la relación del trabajador emana de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos; per se, cuando las labores a desempeñar no son de carácter profesional o técnico, aunque el contrato se denomine así, por el principio de contrato realidad, éste debe considerarse como un contrato individual de trabajo y aplicársele la normativa correspondiente.”¹⁰⁷

“Los contratos simulados son parte de una práctica por parte de algunos patronos. Existe la costumbre de determinados patronos que para evadir obligaciones derivadas de una prestación de servicios tutelados por las leyes laborales, buscan e inventan subterfugios legales, dándole al contrato una denominación y naturaleza diferente, a la real e incorporando en el mismo, cláusulas que no son ciertas, siendo frecuente encontrar esos contratos simulados...Esa práctica ilegal y desventajosa para el trabajador ocurre aun contra su consentimiento porque para no perder la oportunidad de tener un ingreso se ve constreñido a aceptar la imposición que le hace el patrono...”¹⁰⁸

Es por ello, que la Sala ha planteado que “...para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación laboral depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes

¹⁰⁷ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 66-D-07, del 05 de julio de 2007.

¹⁰⁸ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 288-2001, del 05 de octubre de 2001.

califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD.”¹⁰⁹

4.4.7. La estabilidad laboral y los contratos a plazo

“La estabilidad es una característica sui generis del contrato individual de trabajo; con plena conciencia y responsabilidad, de la necesidad de garantizarla y protegerla, el legislador ha regulado en el Código de Trabajo, diferentes instituciones cuya finalidad es hacer efectiva la estabilidad en el empleo, ya que con ello se asegura el salario, única fuente de ingresos para el trabajador y su grupo familiar. Entre las medidas que protegen la estabilidad, está la limitación en la estipulación del plazo para los contratos individuales de trabajo.

El Art. 25 del Código de Trabajo establece los casos en que tendrá validez el señalamiento de plazo para el contrato individual de trabajo; pero aún en estos casos, el plazo no lo puede señalar unilateralmente el empleador, sino que debe ser estipulado por las partes, para evitar el abuso patronal; lo anterior significa que el plazo debe constar por escrito, en el contrato individual de trabajo respectivo.

En el caso de autos, el trabajador fue despedido intempestivamente de sus labores y no hay contrato escrito. El Art. 23 No. 4, señala que, cuando sea pertinente, el contrato escrito al fijar el plazo: "deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivó el contrato a plazo". Esta exigencia legal, no se ha cumplido en este caso, razón por la cual,

¹⁰⁹**SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 137-C-2005, del 14 de marzo de 2007.

difícilmente puede admitirse el razonamiento patronal, de que por haber finalizado el plazo, se ha terminado la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes.”¹¹⁰

“Cuando la contratación es fraudulenta y desprovista de toda legitimidad, tendiente exclusivamente a cercenar derechos del trabajador, la estabilidad del empleado público y la protección contra el despido arbitrario, en oposición a los derechos expresados en la Constitución, no puede hacerse valer la voluntad expresada por las partes o por tales contratos, de por sí carentes de toda validez.

A lo cual debe añadirse que, en materia laboral, importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en instrumentos o fórmulas. En tales casos excepcionales corresponde aplicar la norma de rango superior que garantiza a todo trabajador, público o privado, la protección contra el despido sin causa justificada, por medio de una indemnización (Art. 38 ordinal 11° Cn.)”¹¹¹.

¹¹⁰ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 341, del 24 de enero de 1997.

¹¹¹ **SALA DE LO CIVIL**, Sentencia Definitiva, Ref. 14-Ap-2005, del 11 de julio de 2005.

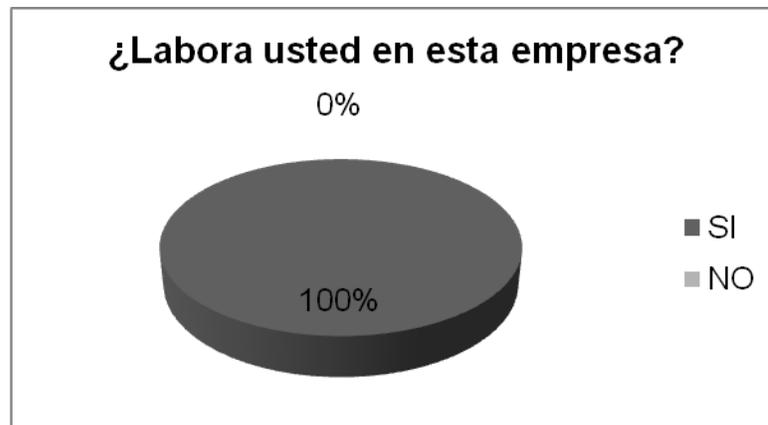
CAPITULO V
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

5.1. Encuesta presentada a trabajadores de la empresa privada bajo la modalidad de contrato a plazo.

Pregunta N° 1: ¿Labora usted en esta empresa?

CUADRO N° 1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	100%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

Todos los empleados de las empresas privadas a los que se les realizó la encuesta, según los resultados obtenidos en esta interrogante, manifiestan encontrarse laborando bajo condiciones de subordinación con su empresa respectiva, por lo que afirmamos que la totalidad de la muestra se encuentra

unida a una relación laboral entre patrono y trabajador, misma que se encuentra regida por las normas del Código de Trabajo y demás cuerpos normativos del Derecho Laboral.

Pregunta N° 2: ¿Ha celebrado contrato individual de trabajo por escrito?

CUADRO N° 2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	56%
NO	11	44%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

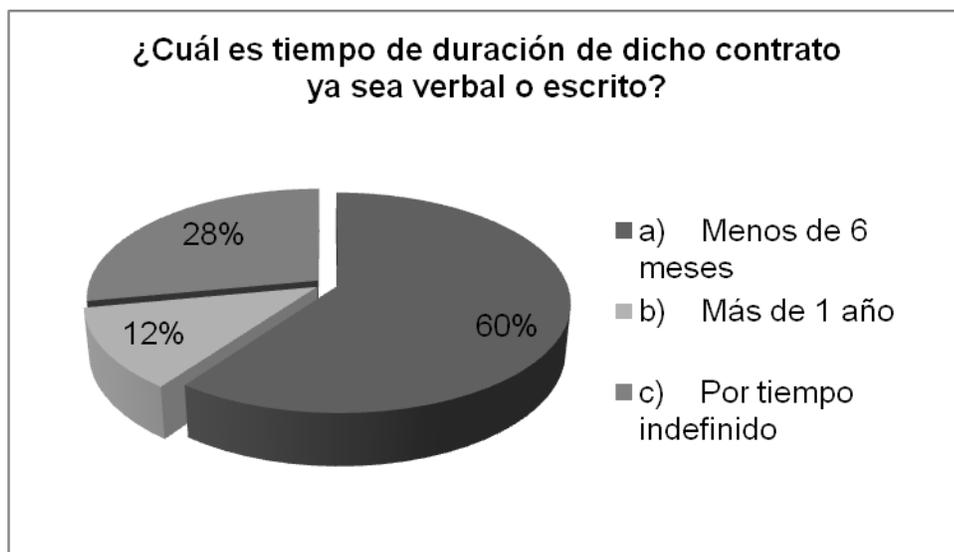
De la muestra sometida a evaluación para la verificación de los resultados de las hipótesis planteadas al inicio de la presente investigación, se puede establecer que solamente el 56% de los encuestados cuenta con un instrumento jurídico –contrato de trabajo- que acredite con certeza la relación laboral que existe entre el trabajador y patrono, así como, las condiciones bajo las cuales están obligados a prestar el servicio para el cual han sido contratados; y que el restante 44% presta sus servicios laborales sin conocer

de forma certera cuáles son las funciones que le corresponden desempeñar en su jornada laboral, puesto que no cuentan con un contrato escrito que regule sus respectivos derechos y obligaciones. Generando con ello, un clima de inseguridad e incertidumbre hacia el trabajador, quien en caso de despedido injustificado deberá, según nuestra legislación, probar básicamente, la existencia de la relación laboral.

Pregunta N°3: ¿Cuál es tiempo de duración de dicho contrato ya sea verbal o escrito?

CUADRO N° 3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Menos de 6 meses	15	60%
b) Más de 1 año	3	12%
c) Por tiempo indefinido	7	28%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

En base a los datos revelados por la tabulación de la interrogante número tres, por cada dos personas que se encuentran laborando para una empresa con contratos de trabajo a plazo mayores de un año o por tiempo indefinido, existen tres personas que se encuentran laborando por plazos menores de seis meses; con lo que se comprueba la primera de las hipótesis específicas planteadas: la continua contratación individual de trabajo a plazo de diferentes o determinados trabajadores/as es una expresión de la flexibilidad laboral.

Pregunta N° 4: ¿Cuál es su tiempo total de trabajar en la empresa?

CUADRO N° 4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Menos de 1 año	15	60%
b) Más de 1 año	9	36%
c) Tres años ó más	1	4%
TOTAL	25	100%



COMETARIO:

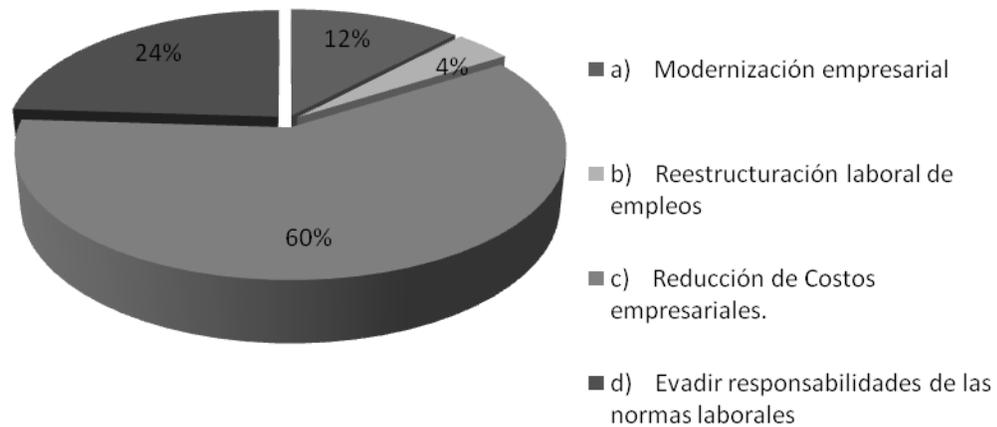
Según la muestra recabada, se puede observar que el 60% de los trabajadores encuestados han manifestado que su relación laboral está sujeta a plazos menores de un año, así mismo, con base a los datos expuestos, es válido afirmar que por cada dos trabajadores que prestan sus servicios a una empresa por períodos mayores a un año, existen simultáneamente tres trabajadores que laboran por períodos menores a un año, es decir, que más del 50% de la muestra está sujeta a alguna de las prácticas de flexibilidad laboral, impidiendo con ello que el trabajador acredite la prestación de sus servicios a un mismo patrono de forma continua por el plazo mínimo de un año, y lograr así, el goce completo de las prestaciones sociales. Con lo que se comprueba lo sostenido en la segunda de las hipótesis específicas: que la falta de estabilidad laboral impide el goce de los derechos a vacaciones anuales remuneradas y aguinaldo de los/as trabajadores/es.

Pregunta N° 5: ¿Estima usted que alguna de las opciones señaladas a continuación ha sido la razón justificativa para celebrar el contrato individual de trabajo entre usted y el empleador?

CUADRO N°5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Modernización empresarial	3	12%
b) Reestructuración laboral de empleos	1	4%
c) Reducción de Costos empresariales.	15	60%
d) Evadir responsabilidades de las normas laborales	6	24%
TOTAL	25	100%

¿Estima usted que alguna de las opciones señaladas a continuación ha sido la razón justificativa para celebrar el contrato individual de trabajo entre usted y el empleador?



COMENTARIO:

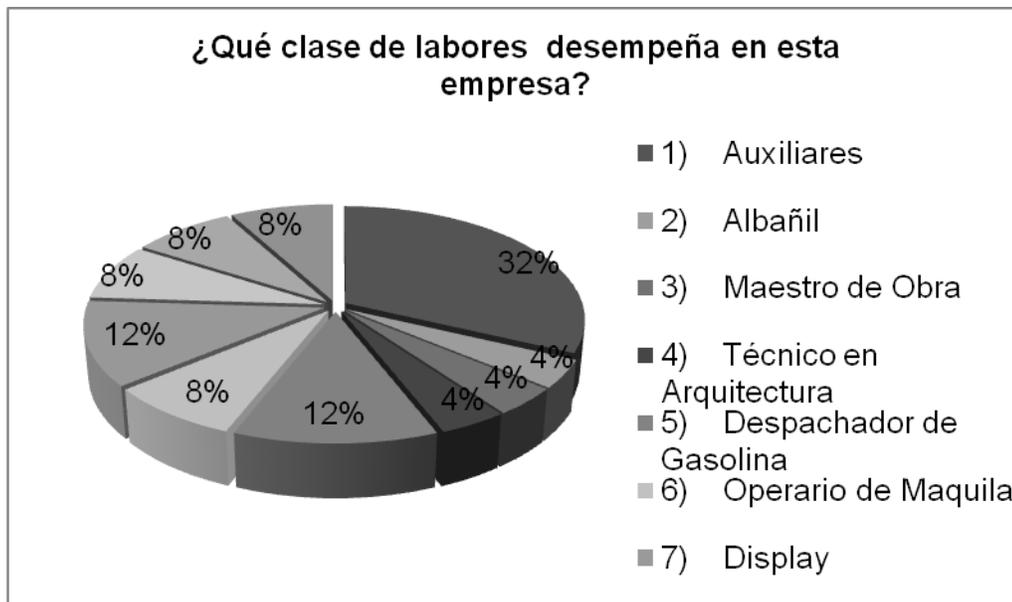
En las respuestas obtenidas a la interrogante número cinco, más del ochenta por ciento de la muestra atribuye como razón justificativa para la celebración de su contrato laboral, la reducción de costos empresariales o la evasión de las responsabilidades impuestas al patrono por las normas laborales, y menos del veinte por ciento de la muestra, atribuye la celebración de su contrato a otras causas, como la modernización empresarial y la reestructuración laboral de los empleos.

Con lo que se evidencia uno de los problemas identificados al inicio de la presente investigación: la adopción, implementación y justificación de medidas estratégico-políticas-económicas por parte de los empresarios en su calidad de patronos para enfrentar la crisis económica.

Pregunta N° 6: ¿Qué clase de labores desempeña en esta empresa?

CUADRO N° 6

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1) Auxiliares	8	32%
2) Albañil	1	4%
3) Maestro de Obra	1	4%
4) Técnico en Arquitectura	1	4%
5) Despachador de Gasolina	3	12%
6) Operario de Maquila	2	8%
7) Display	3	12%
8) Secretaria/o	2	8%
9) Oficio Varios	2	8%
10) Mensajero	2	8%
TOTAL	25	100%



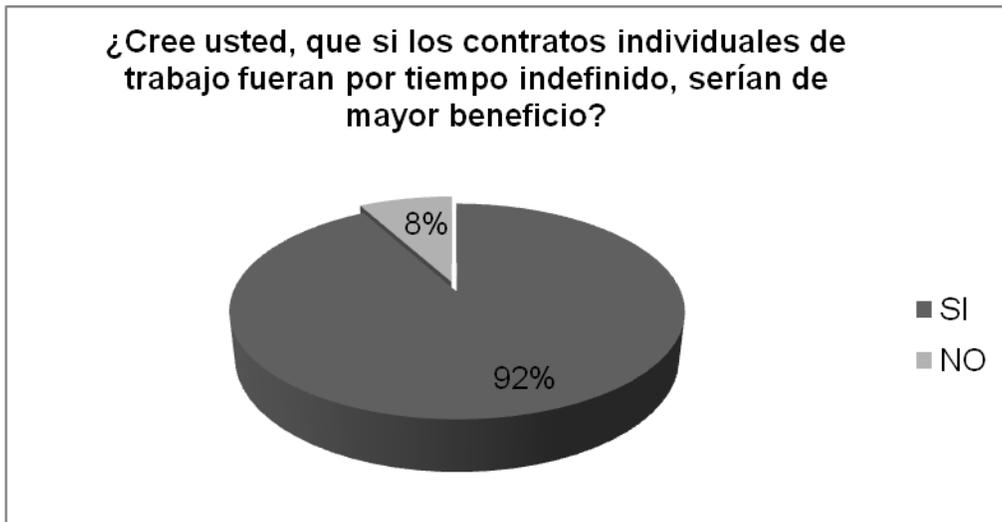
COMENTARIO:

Los resultados obtenidos en esta interrogante, permiten afirmar que cuatro de los encuestados realizan labores de carácter eventual, por lo que se justifica la existencia de contratos de trabajo a plazo, mientras que veintiuno de ellos, realizan labores de carácter permanente, por lo que no se justifica legalmente la celebración de un contrato a plazo, y se comprueba que la continua contratación de trabajo a plazo de diferentes o determinados trabajadores/as es una expresión de la flexibilidad laboral.

Pregunta N° 7: ¿Cree usted, que si los contratos individuales de trabajo fueran por tiempo indefinido, serían de mayor beneficio?

CUADRO N° 7

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	92%
NO	2	8%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

Los resultados obtenidos plantean que el 92% de los empleados que conforman el espacio muestra creen que si su contrato de trabajo fuera por tiempo indefinido obtendría mayores beneficios, con lo que se comprueba la hipótesis específica de que la falta de contratos de trabajo permanentes o por tiempo indefinido genera falta de estabilidad laboral.

Pregunta N° 8: ¿Ha gozado de vacaciones anuales remuneradas durante todo el tiempo que tiene de laborar en esta empresa?

CUADRO N° 8

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	44%
NO	14	56%
TOTAL	25	100%



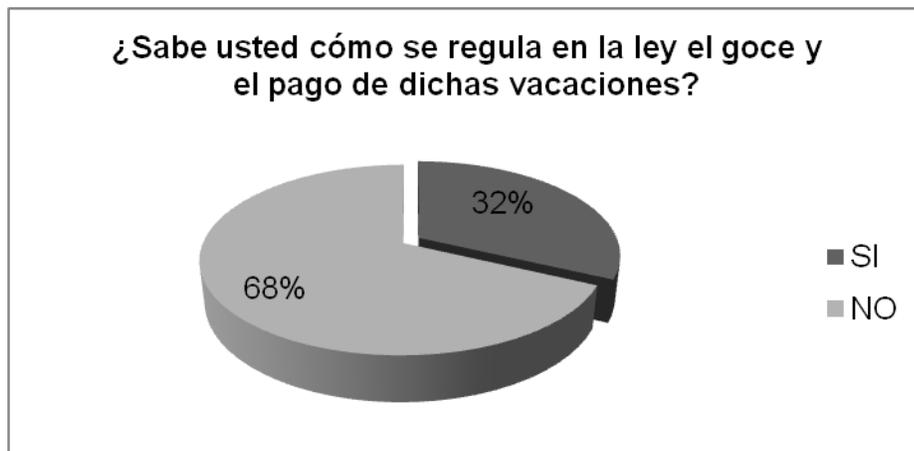
COMENTARIO:

El cincuenta seis por ciento de la población encuestada manifiesta que no ha gozado de vacaciones anuales remuneradas durante todo el tiempo que tiene de laborar en su empresa; con lo que se comprueba la hipótesis específica que la falta de estabilidad laboral impide el goce de los derechos a vacaciones anuales remuneradas y aguinaldo de los trabajadores/as.

Pregunta N° 9: ¿Sabe usted cómo se regula en la ley el goce y el pago de dichas vacaciones?

CUADRO N° 9

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	32%
NO	17	68%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

El sesenta y ocho por ciento de los trabajadores encuestados desconocen las normas que regulan la prestación social de vacaciones anuales

remuneradas, situación que genera ignorancia en los requisitos que permiten el goce y pago efectivo de las mismas, por lo que son fácilmente engañados por la parte patronal al respecto.

Pregunta N° 10: ¿Recibió aguinaldo al final de año?

CUADRO N° 10

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	44%
NO	14	56%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

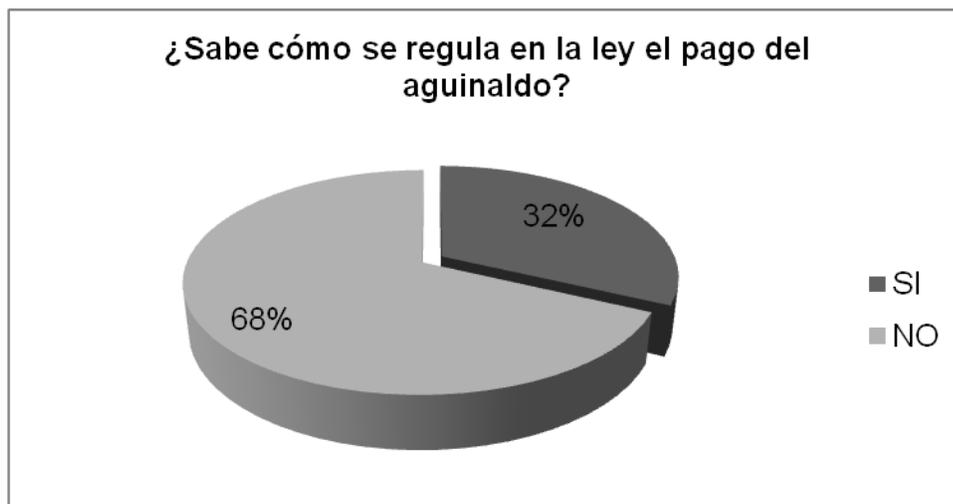
El cincuenta y seis por ciento de los trabajadores encuestados ha manifestado que no han recibido la prestación social de aguinaldo al finalizar

el año, comprobando la hipótesis general de la presente investigación: cuanto mayor es la flexibilidad laboral mayor será la limitación al ejercicio y goce de las vacaciones y aguinaldos de los trabajadores del sector privado.

Pregunta N° 11: ¿Sabe cómo se regula en la ley el pago del aguinaldo?

CUADRO N° 11

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	32%
NO	17	68%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

Según los resultados obtenidos en la pregunta número once, por una persona que tiene conocimiento sobre la forma en la que la ley regula la prestación social del pago de aguinaldo, simultáneamente existen dos personas que desconocen completamente cómo regula la ley el pago de aguinaldo, por lo que estos últimos pueden ser fácilmente sometidos a las

arbitrariedades de la parte patronal sobre los requisitos y cuantía en el ejercicio, goce y pago del aguinaldo.

Pregunta N° 12: ¿Sabe usted qué hacer para que el derecho a las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldo se cumplan?

CUADRO N° 12

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	20%
NO	20	80%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

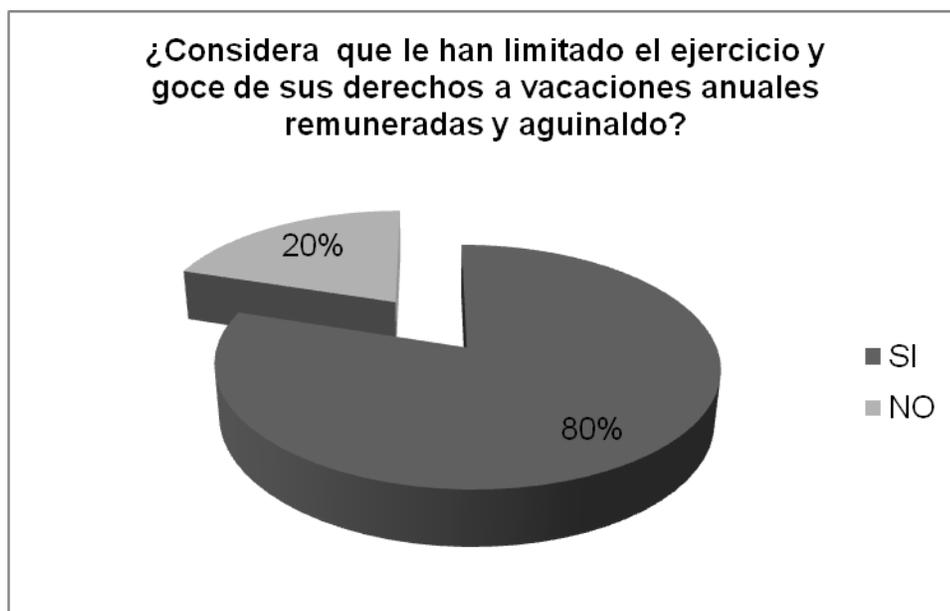
El ochenta por ciento de los encuestados opinaron que no saben qué hacer para que el derecho a las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldo se cumplan; por lo tanto, es evidente que la mayoría de la población trabajadora

encuestada tiene desconocimiento sobre las acciones que debe tomar cuando sean limitadas sus prestaciones sociales.

Preguntas N° 13: ¿Considera que le han limitado el ejercicio y goce de sus derechos a vacaciones anuales remuneradas y aguinaldo?

CUADRO N° 13

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	80%
NO	5	20%
TOTAL	25	100%



COMENTARIO:

Según los resultados obtenidos en la presente interrogante, se comprueba que la mayoría de los trabajadores consideran que se les ha limitado el ejercicio y goce sus derechos a vacaciones anuales remuneradas y

aguinaldo, con lo que se comprueba la última de las hipótesis específicas planteadas, es decir, que la limitación de los derechos a las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldos genera disconformidad e impotencia en los trabajadores o trabajadoras para exigir el cumplimiento de sus derechos.

5.2. Entrevista presentada a funcionarios, empleados públicos y directivos sindicales relacionados con la aplicación de la legislación nacional a los trabajadores del sector privado.

Pregunta N° 1: ¿Considera usted que la modernización empresarial exige tomar medidas que justifican celebrar un contrato individual de trabajo a plazo?

CUADRO N° 1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%



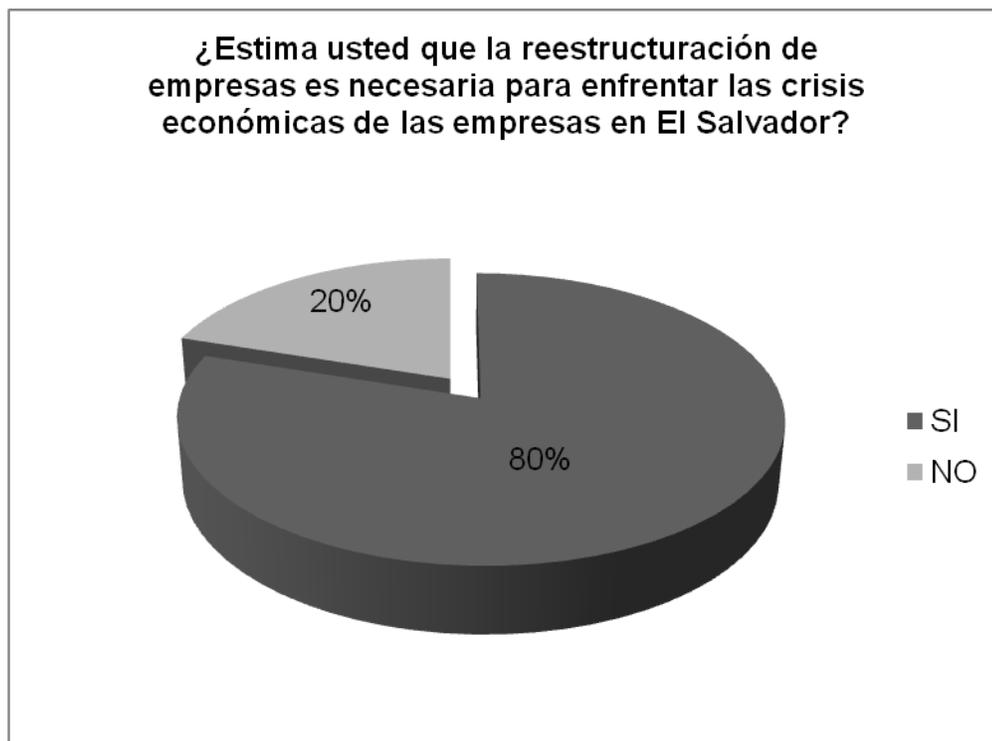
COMENTARIO:

La totalidad de los funcionarios, empleados públicos y directivos sindicales entrevistados consideran que la modernización empresarial no justifica la celebración de contratos individuales de trabajo a plazo.

Pregunta N° 2: ¿Estima usted que la reestructuración de empresas es necesaria para enfrentar las crisis económicas de las empresas en El Salvador?

CUADRO N° 2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%



COMENTARIO:

El ochenta por ciento de las personas entrevistadas estiman que la reestructuración de empresas es necesaria para enfrentar las crisis económicas de las empresas en El Salvador; no obstante ello, los entrevistados manifestaron que dichas reestructuraciones empresariales deben realizarse con estricto cumplimiento del marco legal vigente, sin limitar ni vulnerar los derechos de la clase trabajadora.

Pregunta N° 3: ¿La competitividad empresarial supone el adoptar medidas que eviten la marginalidad de las empresas?

CUADRO N° 3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%



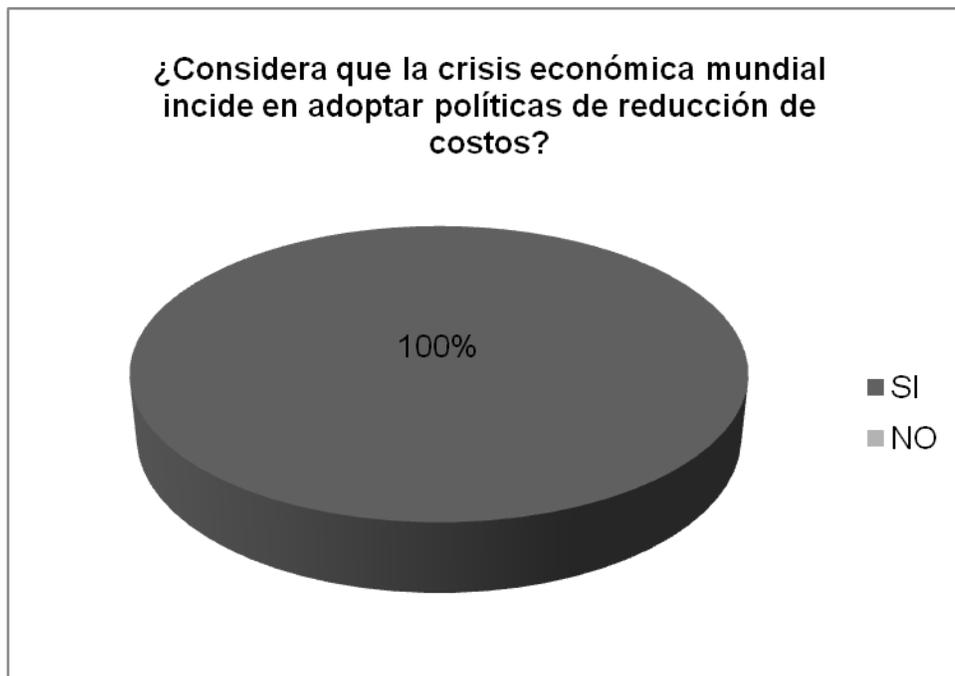
COMENTARIO:

Todas las personas entrevistadas han estimado que la competitividad empresarial supone el adoptar medidas que eviten la marginalidad de las empresas, es por ello, que el sector empresarial está implementado en el interior de sus empresas estrategias empresariales económicas tendientes a minimizar los costos de producción, para lograr ser más competitivos con los precios de los bienes y servicios ofertados.

Pregunta N° 4: ¿Considera que la crisis económica mundial incide en adoptar políticas de reducción de costos?

CUADRO N° 4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%



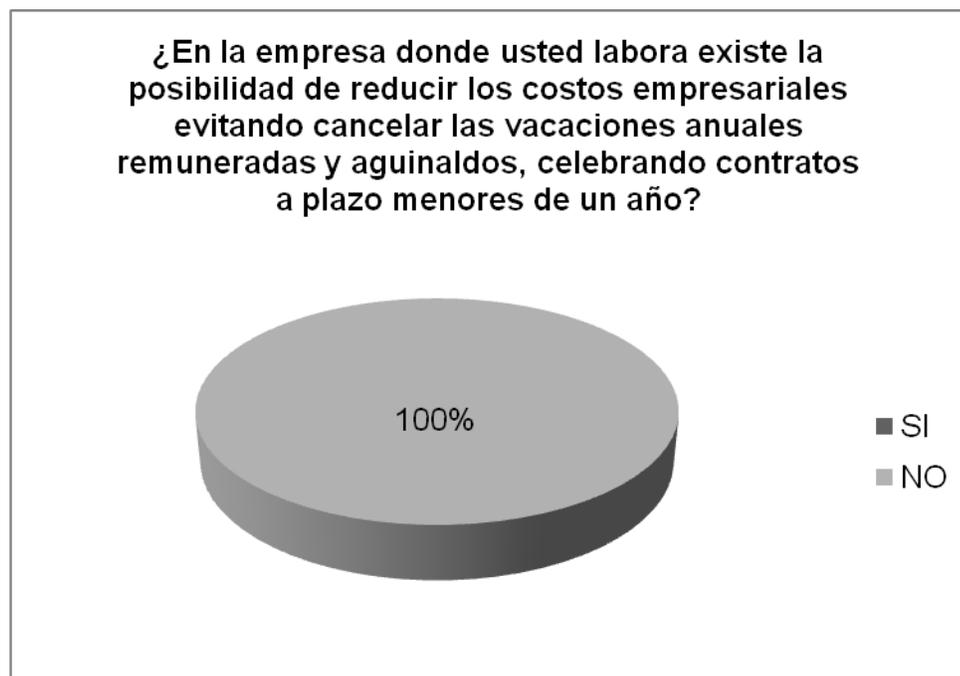
COMENTARIO:

La totalidad de los funcionarios, empleados públicos y los directivos sindicales entrevistados reconocen que la crisis económica mundial juega un papel importante y trascendente para adoptar políticas de reducción de costos.

Pregunta N° 5: ¿En la empresa donde usted labora existe la posibilidad de reducir los costos empresariales evitando cancelar las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldos, celebrando contratos a plazo menores de un año?

CUADRO N° 5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%



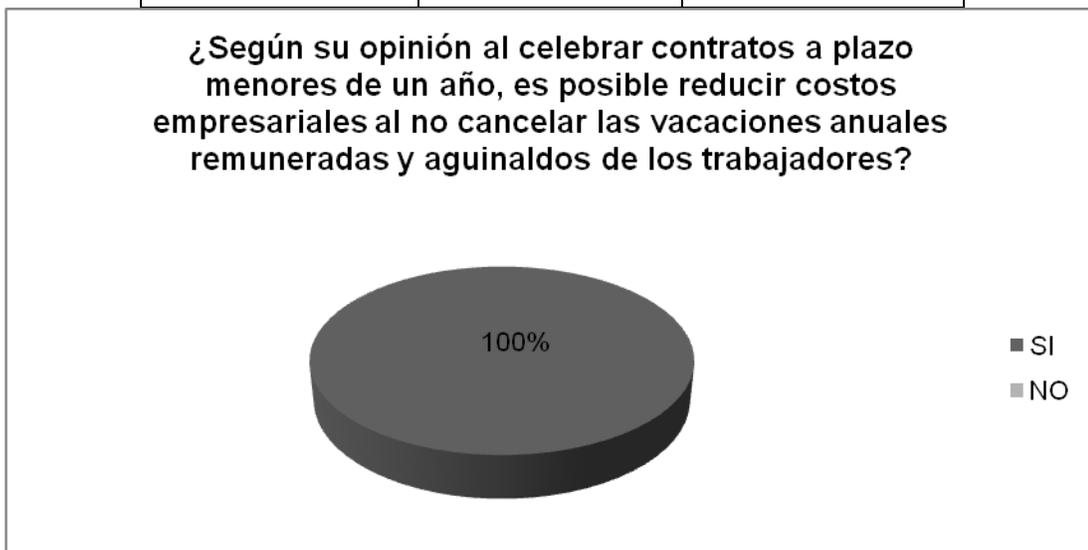
COMENTARIO:

Al preguntarle a los sujetos que integran la muestra de la entrevista si en la empresa donde laboran existe la posibilidad de reducir los costos empresariales evitando cancelar las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldos celebrando contratos a plazo menores de un año, de forma unánime respondieron que no; esta opinión resulta completamente válida, ya que las instituciones para las cuales laboran tienen una misión de protección de los derechos sociales del trabajador, por lo que resultaría sumamente contradictorio que en su interior implementaran estrategias de reducción de costos limitando las prestaciones sociales sus trabajadores.

Pregunta N° 6: ¿Según su opinión al celebrar contratos a plazo menores de un año, es posible reducir costos empresariales al no cancelar las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldos de los trabajadores?

CUADRO N° 6

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%



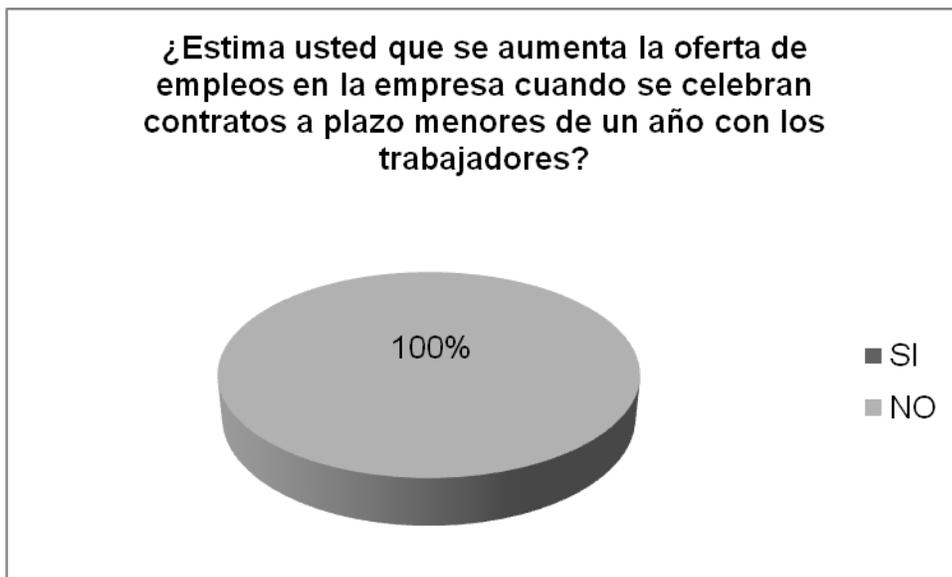
COMENTARIO:

El cien por ciento de la muestra ha reconocido que al celebrar contratos a plazos menores de un año, es posible reducir costos empresariales al no cancelar las vacaciones anuales remuneradas y aguinaldo de los trabajadores; puesto que el trabajador no logra acreditar uno de los dos requisitos que la ley ha establecido para el goce y el ejercicio de esta prestación social, es decir, el año continuo bajo la dependencia de un mismo patrono.

Pregunta N° 7: ¿Estima usted que se aumenta la oferta de empleos en la empresa cuando se celebran contratos a plazo menores de un año con los trabajadores?

CUADRO N° 7

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	0	100%



COMENTARIO:

El cien por ciento de los entrevistados manifestaron que no aumenta la oferta de empleos en la empresa cuando se celebran contratos a plazo menores de un año con los trabajadores, con lo que se desvirtúa una de las grandes y maravillosas ventajas sostenidas por la estrategia empresarial de la flexibilidad laboral, es decir, el aumento de nuevas fuentes de trabajo.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

En el desarrollo de la presente investigación sobre el tema: “ **FLEXIBILIDAD LABORAL COMO, UNA LIMITACION EN EL EJERCICIO Y GOCE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES**”, al estudiar por medio de las encuestas, entrevistas, observaciones de grupo e investigación bibliográfica, se ha llega a las siguientes conclusiones en concordancia con el objetivo general planteado al inicio de la presente investigación, es decir, “Realizar un estudio socio-jurídico sobre la flexibilidad laboral como una limitación en el ejercicio y goce de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores”:

Que la figura jurídica de la flexibilidad laboral consiste en un conjunto de medidas y estrategias empresariales, encaminadas a la adaptabilidad de las fuerzas de trabajo y los modelos de producción a los cambios de mercado, mediante la eliminación de barreras legislativas tendientes a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, ubicando al empresario y al trabajador en ámbitos de igualdad aparente, permitiéndoles fijar entre ellos las condiciones de la relación laboral, cercenando y desnaturalizando de esta manera, los derechos laborales y las prestaciones sociales adquiridos por los trabajadores a través de las diferentes luchas; con el fin de crear un área de confort, ahorro, reducción de costos, aumento de la producción y ganancias, así como acelerando el proceso de recuperación del capital invertido por el empresario.

Que la institución jurídica de la flexibilidad laboral, por los objetivos que persigue (la reducción de costos y maximización de ganancias mediante la reducción de salarios, limitación de la estabilidad laboral y prestaciones sociales), es incompatible con los Tratados Internacionales relativos a las prestaciones sociales, el salario, la estabilidad laboral y demás derechos de los trabajadores, puesto que la implementación de esta figura en las relaciones laborales se traduce en un menoscabo de los derechos de la parte más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador.

Que la flexibilidad laboral en El Salvador no posee asidero legal que justifique su existencia e implementación en las relaciones laborales existentes entre el trabajador y el patrono.

Que los vacíos legales de los cuales adolece nuestra legislación en materia laboral se han convertido en la práctica, en el medio o vehículo para la implementación de la flexibilidad laboral en El Salvador.

Que la flexibilidad laboral es uno de los factores materiales que abonan al incremento de la inestabilidad laboral del trabajador, puesto que al contratarlo por cortos períodos de tiempo le impiden desarrollar una situación de permanencia en el interior de la empresa.

Que la flexibilidad laboral en la práctica es un obstáculo que se franquea al trabajador con el objeto de impedir la adquisición, el ejercicio y el goce de las prestaciones sociales, mediante la segmentación de la relación laboral como resultado directo de la celebración de contratos a plazo.

Que una de las principales razones por las que la flexibilidad laboral limita el beneficio de las prestaciones sociales se debe a la ignorancia,

desconocimiento o desinterés que el trabajador manifiesta para denunciar este tipo de prácticas laborales abusivas.

Y finalmente, que la flexibilidad laboral jurídicamente no vulnera el ejercicio de las prestaciones sociales, solamente lo limita.

6.2. Recomendaciones

Realizar reformas a la legislación laboral de El Salvador que permitan su armonización con la realidad laboral actual del país.

Efectuar reformas sustanciales al Código de Trabajo con el objeto de eliminar los vacíos legales existentes que hacen posible la implementación de la flexibilidad laboral en las relaciones entre patrono y trabajador.

Dotar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de herramientas jurídicas más novedosas y vinculantes que permitan un mejor desempeño en la defensa y salvaguarda de los derechos de los/as trabajadores/es.

Desarrollar de manera constante y obligatoria en el interior de las diferentes empresas, campañas educativas tendientes a informar y concientizar a los trabajadores sobre sus derechos laborales y la forma de ejercerlos válidamente.

Realizar campañas de sensibilización y concientización del sector patronal sobre los derechos de los trabajadores con el objeto de eliminar la implementación de la flexibilidad laboral en nuestro país.

Incentivar a las empresas a dar soluciones creativas a la crisis económica actual, mediante la toma de acuerdos y políticas estructurales a largo plazo en las que participen los actores principales del mercado laboral: trabajadores, patronos y gobierno.

BIBLIOGRAFIA

INDICE BIBLIOGRAFICO

LIBROS:

AGUILAR, José Víctor, *“La Flexibilización Laboral me matan si no trabajo y si trabajo me matan”*, 1ª Edición, Editorial Asociación de Equipo Maíz, San Salvador, El Salvador, 2004.

ALCOVER DE LA HERA, Carlos María y otros, *“Introducción a la Psicología del Trabajo”*, 1ª Edición, Editorial Mc Graw Hill, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid España, 2004.

CABANELLAS, Guillermo, *“Contrato de Trabajo parte General”*, 1ª Edición, Buenos Aires, Argentina, 1963.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *“El Derecho Laboral en Iberoamérica”*, 1ª Edición, Editorial Trillas, México, 1981.

CHICAS, Francisco, *“Manual de Derechos Laborales”*, 1ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2011.

CHICAS, Francisco, *“Manual de Derechos Laborales El Salvador”*, 2ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2011.

JIMENEZ GARCÍA, Juan, *“Los Senderos hacia un nuevo Derecho del Trabajo”*, 1ª Edición, Editorial LINCA, S.L., Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Facultad de Ciencias Jurídicas, Unión General de

Trabajadores, Fundación para el Desarrollo Social de Canarias, España, sin año.

MEJÍA IGLESIAS, Salvador, “*Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico o Tesis*”, 5ª Edición, Editorial Imprenta Universitaria, San Salvador, El Salvador, 2006.

MIROLO, Rene R., “*Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Tomo I, México, 1ª Edición, sin año.

SANCHEZ DOMINGO, Rafael, “*Origen Histórico Jurídico del Aguinaldo*”, 1ª Edición, Burgos, España, 1993.

SAPPIA, Jorge J., *Empleo y Flexibilidad Laboral*, 1ra. Edición, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo DePalma, Buenos Aires, Argentina, 1996.

SOTO ROY, Álvaro, “*Flexibilidad Laboral y Subjetividades: Hacia una Comprensión Psicosocial del Empleo Contemporáneo*”, 1ª Edición, Editorial LOM, Santiago de Chile, 2008.

WELLER, Jürgen, “*El Nuevo Escenario Laboral Latinoamericano*”, 1ª Edición, Editorial Siglo veintiuno, Buenos Aires, Argentina, 2009.

TESIS:

HERRERA SCHLESINGER, Ana Eloisa, “*Los Trabajadores de la industria pesquera: salarios y prestaciones sociales*”, Tesis para optar al grado de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Facultad de Jurisprudencia y

Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1980.

JUÁREZ LAZO, Silvia Ivette y Lisette de Jesús, MEJÍA GARCÍA, *“La Incidencia de la Flexibilidad Laboral, como una de las Tendencias del Proceso de Globalización, en la Violación de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, del Sector Privado”*. Tesis para optar al grado de Licenciadas en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2003.

LARIOS LOPEZ, Byron Fernando, *“Vacaciones y Aguinaldo en nuestra Legislación Laboral”*. Tesis para optar al grado de Doctor, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1973.

ORELLANA MENJIVAR, Nancy Tatiana, *“La Flexibilidad Laboral y sus Consecuencias frente a la Globalización”*, Tesis para optar al grado de Licenciadas en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de Francisco Gavidia, San Salvador, El Salvador, 2004.

LEGISLACION NACIONAL:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, del 15 de diciembre de 1983, D.C. Nº 38, D.O. Nº 234, Tomo 281, publicado el 16 de diciembre de 1983.

CÓDIGO DE TRABAJO, del 23 de junio de 1972, D. L. Nº 15, publicado en el D. O. Nº 142, Tomo 236 del 31 de julio de 1972.

RECOPIACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTO SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1º Edición, San Salvador, sin año.

INDICE JURISPRUDENCIAL:

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref.341, del 24 de enero de 1997.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref.288-2001, del 05 de octubre de 2001.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref. 480 Ca. 1ª Lab., del 29 de octubre de 2002.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref. 14-Ap-2005, del 11 de julio de 2005.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref. 103-C-2005, del 19 de diciembre de 2005.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref.137-C-2005, del 14 de marzo de 2007.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref.66-D-07, del 05 de julio de 2007.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref.227-2006, del 05 de julio de 2007.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, Ref. 209-CAL-2008, del 07 de diciembre de 2009.

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia Definitiva, Ref. 695-2002, del 28 de abril de 2005.

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia Definitiva, Ref. 26-2006, del 12 de marzo de 2007.

REVISTAS:

CAMPAÑA REGIONAL CONTRA LA FLEXIBILIDAD LABORAL, Foro Internacional *“La Esclavitud del Siglo XXI. Desafíos de las Organizaciones Sociales frente a la Regresión en los Derechos Humanos Laborales”*, Nicaragua, 2008.

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE, *“La Flexibilidad del Trabajo en América Latina”*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Nº 5, año 3, San Pablo, 1997.

DICCIONARIOS:

CABANELLAS, Guillermo, *“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”*, 21ª Edición, Editorial Heliasta S.R.L; Buenos Aires, Argentina, 1981.

PAGINAS WEB:

ALVAREZ DORRONSORO, Javier, *“El Trabajo a través de la historia”*, año 1999, disponible en <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>, sitio web consultado el día 29 de septiembre de 2013.

GONZALEZ, María, “*Antecedentes Históricos del Trabajo.*” Antecedentes en México, México, 2002, <http://www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/41/trabajelena.htm>, sitio web consultado el día 29 de septiembre de 2013.

<http://es.scribd.com/doc/43393286/PRESTACIONES-LABORALES>, sin autor, sitio web consultado el día 3 de junio de 2013.

<http://definicion.de/flexibilidad/>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de septiembre de 2013.

<http://definicion.de/flexibilidad/>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de septiembre de 2013.

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~29009260/EF/flexib/flexibilidad.htm>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de septiembre de 2013.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Antonomasia>, sin autor, sitio web consultado el día 17 de enero web sitio de 2014.

[http://www.wisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/344.01-R621I/344.01-R621I CAPITULO %20II.pdf](http://www.wisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/344.01-R621I/344.01-R621I%20II.pdf), sin autor, sitio web consultado el día 29 de septiembre de 2013.

<http://www.mdp2punto0.cl/Documentacion/PLaboral/index.php>, ROMAGNOLI, Umberto, sitio web consultado el día 7 de junio de 2013.

<http://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>, sin autor, sitio web consultado el día 5 de octubre de 2013.

http://www.aves.edu.co/ovaunicor/recursos/1/index_derecho_colectivo_y_prestaciones_sociales.pdf, sin autor, sitio web consultado el día 5 de octubre de 2013.

<http://actualicese.com/prestaciones-sociales/>, sin autor, sitio web consultado el día 29 de septiembre de 2013.

http://www.aves.edu.co/ovaunicor/recursos/1/index_derecho_colectivo_y_prestaciones_sociales.pdf, sin autor, sitio web consultado el día 1 de octubre de 2013.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo>, sin autor, sitio web consultado el día 25 febrero de 2014.

<http://www.definicionabc.com/general/raciocinio.php#ixzz2w52nDh6h>, sin autor, sitio web consultado el 10 de marzo de 2014.

<http://www.slideshare.net/a-marilis-17/el-feudalismo-2725434>, PÉREZ SÁNCHEZ, A., sitio web consultado el día 10 de marzo de 2014.

<http://www.Odisea2008.com/2010/07/las-corporaciones-de-oficios-en-la-edad.html>, OJEDA, Cesar, sitio web consultado el día 20 de mayo de 2014.

<http://ivanherreramichel.blogspot.com/2007/06/las-guildas-y-los-gremios-de-artesanos.html>, HERRERA MICHEL, Iván, sitio web consultado el día 20 de mayo de 2014.

<http://ivan.herreramichel.blogspot.com/2007/06/las-guildas-y-los-gremios-de-artesanos.html>, HERRERA MICHEL, Iván, sitio web consultado el día 20 de mayo de 2014.

<http://www.historialuniversal.com/2010/09/revolucion-industrial.html>, sin autor, sitio web consultado el día 10 de marzo de 2014.

<http://historiasdel.pasado.cercano.blogspot.com/2011/06/el-surgimiento-del-estado-de-bienestar.html>, J.F. Y LA PARRA LÓPEZ, E., sitio web consultado el día 10 de marzo de 2014.

http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&catid=106:vacaciones-empresa&id=110:vacaciones-&Itemid=56 , Ministerio de Trabajo, sitio web consultado el día 3 de octubre de 2013.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo>, sin autor, sitio web consultado el día 3 de octubre de 2013.

http://www.saprin.org/elsalvador/research/els_res_flex_laboral.pdf; sin autor, sitio web consultado el día 20 de abril de 2014.

<http://www.laprensagrafica.com/acuerdan-subir-pago-aguinaldos>, La Prensa Gráfica, sitio web consultado el día 13 de junio de 2013.