

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2005**  
**PLAN DE ESTUDIO 1993**



**LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UNA GARANTIA DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACIÓN  
SALVADOREÑA.**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTAN:

LUNA LOPEZ, IVONNE JANNETTE

MELENDEZ, GRISELDA MARISOL

DIRECTOR DE SEMINARIO

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO DE 2005.

# **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

RECTORA

DRA. MARIA ISABEL RODRÍGUEZ

VICE-RECTOR ACADEMICO

ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVO

DRA. CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL

LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

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

DECANA

LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICE-DECANO

LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE  
GRADUACIÓN LICDA. BERTA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO

DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS

*Agradeciendo a todas aquellas personas que intervinieron para lograr mi buena formación Personal y Profesional. Este triunfo se los dedico: A Dios Todo Poderoso, por haberme dado la vida, y darme la Sabiduría para emprender lo que tanto había deseado como llegar a este logro Profesional. **A mis Padres**, gracias por la Confianza que depositaron en mi, y que Oraron para que Culminara este logro Profesional, **A mis Hermanas**, que siempre supieron el esfuerzo que le dedique a mi Carrera, y en Especial a **Roberto Antonio Méndez Zelaya**, que lo Amo con todo mi Corazón, que es la Persona que siempre estuvo a mi lado apoyándome en todo momento de mi Carrera y que ayudo para que culminara mi Triunfo Profesional, por lo que le agradezco infinitamente. Gracias por Amarme.*

**Ivonne Jannette Luna López**

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS QUE SIEMPRE ME HA BENDECIDO**

#### **A MI MADRE**

La persona que siempre ha estado conmigo en cada momento de mi vida, que me ha apoyado económicamente y moralmente, y a quien le dedico especialmente la culminación de uno de mis propósitos.

#### **A MI HERMANO MAYOR**

Quien junto a mi madre, me ha ayudado de tal forma preocupándose, por mí sobre su propia persona.

#### **A MIS HERMANOS**

Quienes han estado a mi lado frente a cualquier circunstancia y conocen el esfuerzo

#### **A MIS AMIGOS, COMPAÑEROS DE ESTUDIOS Y MIS FAMILIARES**

Que siempre han mostrado solidaridad cuando yo lo necesito y especialmente a mi compañera de tesis Ivonne Jeannette Luna López.

#### **A OSCAR ARMANDO GARCÍA SOLÍS**

Quien no por ser el último en mencionar, es menos importante, sino la última persona más importante que he conocido y quien estuvo en el transcurso de la realización de esta tesis, brindando su apoyo en las situaciones más difíciles.

## INDICE

INTRODUCCION.....	i
-------------------	---

### CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UNA GARANTIA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.....	i
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
<b>1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA</b> .....	2
<b>1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (ESPACIAL, TEMPORAL, Y TEÓRICA).</b> .....	3
1.3.1 Delimitación Espacial.....	3
1.3.2 Delimitación Temporal .....	3
1.3.3 Delimitación Teórica – Conceptual .....	3
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.</b> .....	4
<b>1.5 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.</b> .....	5
1.5.1 Objetivo General.....	5
1.5.2 Objetivos Específicos.....	5
<b>1.6 MARCO REFERENCIAL HISTORICO, TEORICO-CONCEPTUAL Y DOCTRINARIO-JURIDICO.</b> .....	6
1.6.1 MARCO HISTÓRICO.....	6
1.6.2 MARCO CONCEPTUAL.....	10
1.6.3 MARCO JURÍDICO.....	13
<b>1.7 SISTEMA DE HIPÓTESIS.</b> .....	17
<b>1.8 ENUNCIADO.</b> .....	17
<b>1.9 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS</b> .....	18
<b>1.10 METODOS Y TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR.</b> .....	19
1.10.1 METODOS GENERALES:.....	19
1.10.2 METODOS ESPECIFICOS:.....	19
<b>1.11 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.</b> .....	19
1.11.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	19
<b>1.12 NIVELES DE INVESTIGACIÓN</b> .....	20
1.12.1 DESCRIPTIVA.....	20
1.12.2 EXPLICATIVA.....	20
1.12.3 PREDICTIVA.....	21
<b>1.13 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	22

### CAPITULO II

2. MARCO TEORICO .....	23
<b>2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS</b> .....	23
2.1.1 Surgimiento del Derecho a la Estabilidad Laboral en México. ....	23

2.1.2 Antecedentes Franceses y Alemanes.....	24
2.1.3 Antecedentes en la Legislación Española.....	27
2.1.4 Antecedentes en otros Países Europeos. ....	29
2.1.5 Estados Unidos de América.....	30
2.1.6 México .....	30
2.1.7 Brasil.....	31
2.1.8 Chile .....	32
2.1.9 Argentina .....	32
<b>2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.</b>	
.....	32

CAPITULO III.

3. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. ....	39
<b>3.1 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHO AL TRABAJO.</b>	39
.....	39
3.1.1 Clases de Estabilidad Laboral.....	40
<b>3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....</b>	46
3.2.1 Concepto del Contrato Individual de Trabajo. ....	46
<b>3.3 CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ....</b>	46
<b>3.4 NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....</b>	47
3.4.1 Un contrato de arrendamiento .....	47
3.4.2. Un contrato de sociedad .....	48
3.4.3 Naturaleza autónoma.....	49
<b>3.5 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....</b>	49
3.5.1 Prestación del servicio: .....	49
3.5.2 Subordinación:.....	49
3.5.3 Salario: .....	50
<b>3.6 REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. ....</b>	50
3.6.1 Capacidad:.....	50
3.6.2 Objeto: .....	50
3.6.3 Causa: .....	50
3.6.4 Existencia: .....	51
<b>3.7 SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. ....</b>	51
3.7.1 TRABAJADOR.....	51
3.7.2 PATRONO.....	52
3.7.3 REPRESENTANTE DEL PATRONO.....	52
3.7.4 INTERMEDIARIO. ....	53
<b>3.8 FORMALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. ....</b>	54
<b>3.9 EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. ....</b>	55
<b>3.10 LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	56
3.10.1 Elementos de la Relación de Trabajo. ....	57
<b>3.11 FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....</b>	57
3.11.1 Formas de Finalización del Contrato de Trabajo.....	58

3.11.2. Formas de Finalización del Contrato de Trabajo que comprende la Legislación Laboral Salvadoreña. ....	59
3.11.2.1 Causales de terminación sin responsabilidad, para ninguna de las partes y sin intervención judicial (Art. 48 CT.).....	59
3.11.2.2 Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial (Art. 49 CT). ....	59
3.11.2.3 Causales de terminación sin responsabilidad para el patrono (Art. 49- 52 CT).....	60
3.11.2.4 Causales de terminación con responsabilidad para el patrono (Art. 53 CT.) .....	60
3.11.3 Otras formas de terminación del contrato de trabajo que la ley establece. ....	60
3.11.3.1 El Despido.....	61
3.11.3.2 Abandono de trabajo. ....	62
3.11.3.3 Mutuo consentimiento (Art. 54) .....	62
3.11.3.4 Renuncia .....	63
<b>3.12 FUNDAMENTACION DOCTRINARIA DE LA SIMPLE INDEMNIZACIÓN Y LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL. ....</b>	<b>64</b>
3.12.1 Definición de Indemnización .....	64
3.12.2 Definición de Indemnización Universal. ....	64
 CAPITULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	66
<b>4.1 CONCLUSIONES.</b> .....	<b>66</b>
<b>4.2 RECOMENDACIONES.</b> .....	<b>69</b>
 BIBLIOGRAFIA.....	71
 ANEXOS.....	73

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis es el resultado de la investigación y estudio sobre el tema **“LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UNA GARANTIA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA”**, que será presentado a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de La Universidad de El Salvador, para obtener el título de Licenciada en Ciencias Jurídicas.

El desarrollo de este tema esta conformado por cinco capítulos los cuales representan una conexión entre sí, por lo que a continuación se expresa cada uno de los puntos analizados:

**EI PRIMER CAPITULO** contiene aspectos importantes que fueron utilizados para el desarrollo del tema, iniciando con el planteamiento del problema, la justificación del mismo, los objetivos de la investigación que constituyen los puntos de referencia que guiaron el desarrollo de la investigación, la delimitación de la investigación ( espacial, temporal y teórica), Marco Histórico en el que se enumera cronológicamente las leyes salvadoreñas que han reconocido “ El Derecho a la estabilidad Laboral” hasta la creación del Código Laboral, Marco Conceptual en el que se enuncian los conceptos que se relacionan con este derecho, Marco Jurídico en el que se ha seleccionado La Constitución de La República y El Código de trabajo para ubicar las disposiciones jurídicas que protegen legalmente este derecho, la formulación de las hipótesis, señalando sus variables y sus correspondientes indicadores, en los cuales se ha fundamentado la elaboración de las entrevistas continuando con la estrategia de metodología, la cual determina, los

métodos, técnicas e instrumentos, el tipo y nivel de investigación, finalizando con las técnicas e instrumentos aplicados en la investigación realizada.

En el **SEGUNDO CAPITULO** titulado “**ANTECEDENTES HISTÓRICOS**”, se presentan las diferentes etapas de la evolución histórica del Derecho a la estabilidad laboral, empezando por México, ya que es el primer país que reconoce e introduce en sus textos jurídicos este derecho, posteriormente se mencionan los antecedentes Franceses y Alemanes, La legislación Española que crea “La Ley de Jurados Mixtos del 27 de Noviembre de 1931” creada exclusivamente para la aplicación del Derecho a La Estabilidad Laboral, los países Europeos y del Continente Americano, concluyendo con el desarrollo de la Legislación salvadoreña, exponiendo correlativamente las leyes que han garantizado este derecho iniciando con la Ley de contratación Individual, las reformas de la Constitución de 1950 hasta la creación y vigencia del Código de trabajo de 1963.

En el **TERCER CAPITULO**, denominado “**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**”, se enuncian los conceptos que se vinculan con el tema objeto de estudio, los cuales son necesarios para su completo entendimiento, el cual se divide en dos apartados, el primero que desarrolla “**EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL**”, su concepto, la polémica en cuanto a su naturaleza autónoma, sus clases, y en el segundo apartado “**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**” por ser fundamental su inclusión en la presente tesis, debido a la relación generada entre el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, ya que debido a la celebración de este contrato entre patrono y trabajador surgen derechos y obligaciones para ambos, uno de estos derechos es el derecho a la estabilidad Laboral por lo cual se menciona, el concepto de Contrato Individual de Trabajo, Naturaleza, Elementos, requisitos de

validez jurídica, y como ultimo punto Las formas de finalización del contrato Individual de Trabajo.

En el **CUARTO CAPITULO**, se exponen y analiza los datos obtenidos con la investigación de campo, a través de las cédulas de entrevistas.

En el **QUINTO CAPITULO**, se manifiestan (presentan) las conclusiones derivadas del proceso de investigación y recomendaciones que según nuestro criterio son las adecuadas.

Finalizando con la bibliografía que fue utilizada para la elaboración de este trabajo de graduación.

## **CAPITULO I**

### **1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UNA GARANTIA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La Estabilidad Laboral de los trabajadores del sector privado se rige por el Código de Trabajo y disposiciones constitucionales que desarrollan este derecho; el cual entenderemos como “El derecho que tiene el trabajador, a no ser despedido de su empleo sin que haya una causa establecida en la Ley. De tal manera se puede deducir que al trabajador no se le garantiza una estabilidad laboral ya que en la realidad el patrono despide sin causa justificada, sin cumplir la obligación de indemnizarlo.

Tomaremos en cuenta la Estabilidad Laboral de los trabajadores del sector privado en El Salvador, su aplicación en la Ley primaria y secundaria, los vacíos legales existentes, que dan pauta para cometer despidos arbitrarios afectando derechos que la Constitución garantiza, como es: El derecho al Trabajo, a la seguridad, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Así lo reza el artículo 2 de la Constitución de la República, y específicamente el artículo 37, que habla del trabajo y la seguridad social y establece que” El trabajo es una función social, que goza de la protección del Estado”.

Entre los casos mas comunes de despido que se dan en El Salvador es por motivos Sindicales, o de mujeres embarazadas quienes gozan de Estabilidad relativa temporal, por lo que los trabajadores tienen que recurrir a través de la vía judicial para ser efectiva la compensación económica que por ley les corresponde.

El derecho a la indemnización simple, se encuentra establecida en la Ley Primaria en su ordinal 11º del artículo 38, y podemos definirla en los términos siguientes:

El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada esta obligado a indemnizarlo conforme a la Ley.

Respecto a esta institución la encontramos amparada en el Código de Trabajo, específicamente en su artículo 58, contrario si hablamos de la Indemnización Universal, la cual solamente hace mención la Constitución de la Republica en su ordinal 12º del artículo 38, la cual no tiene aplicación en la Legislación Salvadoreña ya que no existe un Capitulo especial en el Código de trabajo que desarrolle esta institución, y podemos definirla como el derecho que tiene el trabajador a recibir una compensación en dinero aunque este; de por terminado su contrato a través de la renuncia.

Los motivos anteriormente descritos son los que nos han impulsado a realizar esta investigación para aportar información Doctrinaria y Jurídica, y denotar cuales son las deficiencias que permiten al patrono violentar estos derechos.

## **1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

Después de haber planteado la situación problemática el objeto de la investigación se enuncia de la manera siguiente:

¿En que medida ampara la Ley Secundaria el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores privados, y Cuales son las consecuencias que se producen a raíz de no existir un Capitulo Especial que desarrolle en la Ley Secundaria el derecho a la Indemnización Universal?.

### **1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (ESPACIAL, TEMPORAL, Y TEÓRICA).**

Se tratara la Estabilidad Laboral de los trabajadores privados y el Derecho a la Indemnización tal como lo regula el Código de Trabajo.

Así también se estudiara la aplicación de la Ley Primaria, como garantizadora de estos derechos, y los vacíos existentes en las Leyes secundarias en cuanto al desarrollo de los mismos.

#### **1.3.1 Delimitación Espacial**

La Investigación a desarrollarse se llevara a cabo en El Salvador.

#### **1.3.2 Delimitación Temporal**

Respecto a la Delimitación Temporal de la investigación se tratara el periodo del 2000 al 2004, tiempo suficiente para enmarcar la problemática existente en el área de San Salvador.

#### **1.3.3 Delimitación Teórica – Conceptual**

¿Cual ha sido la evolución histórico – Jurídico de la Estabilidad Laboral de los trabajadores privados y el Derecho a la Indemnización?

¿Cuáles son los vacíos existentes en la legislación actual, con respecto a la Estabilidad Laboral?

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

Para efectuar una investigación, es importante que exista un interés global para aclarar cuales son los motivos por los que se debe realizar el presente trabajo.

a)- Se trata de un tema actual ya que exige examinar la situación de los trabajadores privados respecto al derecho de la Estabilidad Laboral y la Indemnización, por existir en el país diversas empresas que realizan despidos arbitrarios, cierres imprevistos o procedimientos amañados, lo cual ocasiona una inestabilidad laboral, y en algunos casos incumpliendo con la respectiva indemnización que les corresponde por Ley.

b)- Servirá como informe, al Ministerio de Trabajo, para que tengan una noción de las violaciones que se están dando en el sector privado, y de esa forma se tomen las medidas necesarias para superarlas.

c)- Se beneficiara a los Trabajadores del sector privado, con el desarrollo de la institución de la Indemnización Universal.

d)- Constituirá un aporte valioso en el desarrollo de la presente investigación, que permitirá el conocimiento acerca de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Privados y el derecho a la Indemnización.

e)- Se aportara con bibliografía, relacionada con la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Privados y el derecho a la Indemnización.

## **1.5 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.**

### **1.5.1 Objetivo General.**

Determinar cuales son las causas por las que se violenta el derecho a la Estabilidad Laboral y el derecho a la Indemnización.

### **1.5.2 Objetivos Específicos.**

a)- Identificar algunos de los despidos arbitrarios ocurridos en El Salvador y que traen aparejada como consecuencia la afección de los derechos a la Estabilidad Laboral y el derecho a la Indemnización de los trabajadores privados.

b)- Analizar las disposiciones Jurídicas que se relacionan y aseguran el cumplimiento del derecho a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Privados y el derecho a una Indemnización.

c)- Elaborar un examen crítico de la Legislación actual con respecto a las violaciones que se han suscitado del derecho a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Privados y el derecho a una Indemnización.

d)- Investigar cuales han sido las medidas y acciones que establecen otras Legislaciones en materia Laboral, para garantizar el derecho a una Estabilidad Laboral de los trabajadores Privados y el derecho a la Indemnización Universal.

e)- Proponer la creación de un Capitulo Especial en el Código de Trabajo que desarrolle el derecho a la Indemnización Universal, con el objeto que exista una

eficacia en el cumplimiento de estos derechos.

## **1.6 MARCO REFERENCIAL HISTORICO, TEORICO-CONCEPTUAL Y DOCTRINARIO-JURIDICO.**

### **1.6.1 MARCO HISTÓRICO.**

Es importante denotar que en El Salvador han existido diferentes leyes, que han influenciado en la creación de la Ley, que amparo por primera vez el Derecho a la Estabilidad Laboral , y que también en la Legislación Salvadoreña se han dado una gran cantidad de Leyes, decretos y reglamentos que han servido para regular las relaciones entre patronos y trabajadores.

Todo esto, se dio antes de que se promulgara el actual Código de Trabajo, además se incorporaron Leyes especiales las cuales se referían a la previsión y seguridad social, de igual forma se dieron en materia de procedimientos, por lo que es necesario hacer mención en forma cronológica, de lo que nuestra actual legislación Laboral considera como base fundamental las Siguietes Leyes que a continuación se mencionan:

- Ley Sobre accidentes de trabajo 1911.
  
- Ley sobre aprendizaje de oficios y artes mecánicas e industriales. Dado en el Salón de sesiones del Poder Legislativo en San salvador, publicado en el D.O. del 6 de Junio de 1914.
  
- Ley de protección de los empleados de comercio. Dado en el Salón de sesiones

del Poder Legislativo, en San Salvador, a los treinta y uno días del mes de Mayo de 1927, y publicado en el D.O. del 17 de Junio de 1927, de la cual se reformó el Art. 1, por medio del decreto número 19 de fecha 24 de Junio de 1942.

-Reglamento de la ley de Protección a los empleados de comercio. Dado en el Palacio Nacional de San Salvador, a los 4 días del mes de Noviembre de 1927, y publicado en el Diario Oficial del 8 de Noviembre de 1927.

-Decreto Legislativo sobre reglamentación de las horas de trabajo. Dado en el salón de sesiones del Poder Legislativo, Palacio Nacional: San Salvador a los 13 días del mes de junio de 1928, y publicado en el Diario Oficial del 25 de Junio de 1929.

- Decreto Ejecutivo sobre contratación de extranjeros, dado en el Palacio Nacional: San Salvador a los 17 días del mes de octubre de 1935, y publicado en el Diario Oficial del 31 de Octubre de 1935.

-Ley de creación del Departamento Nacional de Trabajo, dado en el Salón de sesiones de la Asamblea Nacional, San Salvador, a los 12 días del mes de Enero de 1946, y publicado en el Diario Oficial el 15 de Enero de 1946.

-Ley General sobre conflictos Colectivos de Trabajo, dado en el Salón de sesiones de La Asamblea Nacional: San Salvador a los doce días del mes de Enero de 1946, y publicado en el diario Oficial el 15 de enero de 1946.

-Ley de sanciones en los casos de infracciones a las Leyes, fallos y contratos de Trabajo. Decreto 92 de fecha 23 de agosto de 1946, y publicado en el Diario Oficial

el dos de Septiembre de 1946.

- Decreto legislativo numero 134, que creo el Ministerio de Trabajo y Previsión social, Dado en el Salón de sesiones de la asamblea nacional Legislativa: san salvador a los 14 días del mes de Octubre de 1946, Publicado en el Diario Oficial el 22 de Octubre de 1946.

-Ley de Reglamentación Interna de trabajo en Empresas y Establecimientos comerciales e Industriales, decreto numero 158 dados en la casa del Consejo de Gobierno Revolucionario: San Salvador 1 de junio de 1949, publicado en el Diario Oficial el 3 de junio de 1949.

-Ley Especial de Procedimientos para conflictos individuales de trabajo, decreto 330, dado en la casa del Consejo de Gobierno Revolucionario a los 29 días del mes de septiembre de 1949, publicado en el Diario Oficial el 30 de septiembre de 1949.

-Ley de Botiquines. Decreto 830, del Consejo de Gobierno Revolucionario: San Salvador, a los once días del mes septiembre de 1950. Publicado en el Diario Oficial el trece de septiembre de 1950.

-Ley de Inspección General de trabajo. Decreto numero 816 dados en la casa del Consejo de Gobierno Revolucionario: San Salvador, a los once días del mes septiembre de 1950.

-Ley de jornadas de trabajo y descanso semanal. Decreto 128, dado en el Salón de Sesiones de la Asamblea Legislativa: San Salvador, a los veintidós días del mes de

enero de 1951, publicado en el diario Oficial el 1 de febrero de 1951.

-Ley de Sindicatos de trabajadores. Decreto de la Asamblea Legislativa. Dado en el Salón de Sesiones de la Asamblea Legislativa: San Salvador, a los trece días del mes de agosto de 1951. Publicado en diario Oficial el 24 de agosto de 1951.

-Ley de Asuetos. Decreto 387. Dado en el Salón de Sesiones de la Asamblea Legislativa: San Salvador, a los treinta días del mes de agosto de 1951. Publicado en el Diario Oficial del seis de septiembre de 1951.

-Ley de Aguinaldos. Decreto 516. Dado en el Salón de Sesiones de la Asamblea Legislativa: San Salvador, a los seis días del mes diciembre de 1951. Publicado en el Diario Oficial el diez de diciembre de 1951.

-Ley de Contratación Individual de trabajo. Decreto 981. Dado en el Salón de Sesiones de la Asamblea Legislativa: San Salvador, a los veintinueve días del mes de marzo de 1953, publicado en el Diario Oficial del diez de abril de 1953. Esta Ley fue muy importante por que fue parámetro para la protección del derecho a la Estabilidad Laboral, ya que fue la primera vez que este derecho se incluye o se ampara en nuestra Legislación Salvadoreña.

-Ley de vacaciones. Decreto 1221, dado en el Salan de Sesiones de la Asamblea Legislativa: San Salvador, a los once días del mes de noviembre de 1953. Publicado en el Diario Oficial del dieciocho de noviembre de 1953.

-Reglamento de evaluación de incapacidades por Riesgo Profesional, publicado en Diario Oficial, el siete de febrero de 1956.

-Reglamento de la sección de vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos de trabajadores. Decreto 42, dado en Casa Presidencial: San Salvador, a los catorce días del mes de mayo de 1956, publicado en el Diario Oficial el veintidós de mayo de 1956.

-Ley de horas de trabajo y cierre de establecimientos comerciales en la Ciudad de San Salvador. Decreto 2114, dado en Casa Presidencial, San Salvador, a los treinta días del mes de mayo de 1956.

-Ley sobre seguridad e higiene del trabajo. Decreto 117, dado en el salón de sesiones de la Asamblea Legislativa, San Salvador, a los treinta y uno días del mes mayo de 1956, publicado en el Diario Oficial del trece de junio de 1956.

-Ley de Riesgos Profesionales. Decreto 2118, dado en Casa Presidencial, a los cuatro días del mes de junio de 1956, publicado en Diario Oficial, el 20 de junio de 1956.

-Normas que regulan el aprendizaje, acuerdo 207 de fecha 22 de octubre de 1964.

### **1.6.2 MARCO CONCEPTUAL.**

Para detallar y ubicar el derecho a la Estabilidad Laboral y la Indemnización de los Trabajadores Privados es necesario hacer mención en el aspecto doctrinario Legal para aclarar los diferentes conceptos que tienen relevancia con el tema, los cuales se citan a continuación:

**DERECHO:** Según Manuel Osorio, es el conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente por la autoridad legítima. Según Lherring define al Derecho como el conjunto de normas, según las cuales la coacción es ejercida en un Estado.

**ESTABILIDAD LABORAL:** El derecho que tiene el trabajador a no ser separado de su empleo, si no es por un motivo legal.

**DERECHO DE TRABAJO:** Según Guillermo Cabanellas, lo define así: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado.

**TRABAJO:** Según Guillermo Cabanellas, es un esfuerzo humano, físico e intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza.

**TRABAJADOR:** Guillermo Cabanellas, dice: “Que se llama así a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero, con el derecho de trabajo es uno de los sujetos del mismo. Ya que es la persona que presta manual o intelectualmente su fuerza laboral, fuera del propio domicilio bajo la dirección ajena y percibiendo un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre.

**HUELGA:** Guillermo Cabanellas, la define como el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, Consistente en el abandono colectivo de trabajo.

**PATRONO:** Guillermo Cabanellas lo define así: “Es persona física o jurídica que en el contrato Laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada, es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente, o valiéndose de otras personas.

**CELEBRACIÓN:** Para Guillermo Cabanellas, es ejecución de un acto, o concierto de un contrato, con los requisitos establecidos o con las solemnidades del caso.

**CONTRATO:** Guillermo Cabanellas, lo define, como: pacto o convenio entre las partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento puede ser compelidas.

**CONTRATO DE TRABAJO:** Ha sido definida por Cabanellas como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:** Según Ramírez Gronda, se caracteriza por la condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración.

**SALARIO:** De acuerdo al Código de Trabajo la definimos como: “la retribución en dinero que el patrono esta obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo”.

DESPIDO: Manuel Osorio, dice que es la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores.

INDEMNIZACIÓN: Para Cabanellas “es el resarcimiento de un daño o perjuicio”. En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparan mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado.

INDEMNIZACION UNIVERSAL: “Es el derecho que tiene el trabajador o sus beneficiarios a percibir una prestación cuantificable en una suma de dinero, que el patrono esta obligado a cancelar cuando se finaliza la relación laboral por cualquier causa”.

### **1.6.3 MARCO JURÍDICO**

La investigación en el presente trabajo se encuentra relacionada con la aplicación de la Ley Primaria, Ley Secundaria, sobre la Estabilidad Laboral y el derecho a la Indemnización que desarrolla el Código de Trabajo y la necesidad de la creación de un Capitulo especial que desarrolle el derecho a la indemnización Universal, por esa razón es imprescindible que en los diferentes apartados se mencionen las disposiciones constitucionales, leyes, reglamentos, y demás disposiciones jurídicas que reconozcan este derecho que es objeto de estudio en la presente investigación.

En cuanto a la Estabilidad Laboral la vemos plasmada en su artículo 37 de la constitución la cual establece “Que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio, el Estado empleara todos los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual y para asegurar a el y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”. Es decir el Estado tendrá la obligación de crear fuentes de empleo; así mismo deberá fomentar mecanismos de protección que garanticen la Estabilidad o permanencia de un trabajo, con el objeto de crear políticas dirigidas a proteger el derecho de la Estabilidad Laboral.

El derecho a la Indemnización la encontramos amparada en la Ley Primaria en la Sección Segunda de Trabajo y Seguridad Social, artículo 38 ordinal 11º, el cual establece: “Que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada esta obligado a indemnizarlo conforme a la Ley”. Lo que significa que el patrono deberá realiza cualquier despido sobre la legalidad del Código de Trabajo, según lo que establecen los artículos 58, 59, y 60; del mismo.

En relación al derecho de la Indemnización Universal, la Constitución lo ampara en su artículo 38 ordinal 12º, el cual establece “La Ley determinara las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo una prestación económica cuyo monto se fijara en relación con los salarios y el tiempo de servicio. La indemnización Universal la entenderemos como una facultad del trabajador que podrán realizarse aun en caso de renuncia, pero con la condición que deberá ser un trabajador permanente.

Pero no existe aplicación de este derecho debido a que la constitución ordena expresamente que debe existir un Capitulo especial en la Ley Secundaria que desarrolle este derecho. El artículo 252 de la Constitución de la Republica reza de la siguiente manera: “El derecho establecido en el ordinal 12º del artículo

38 de esta Constitución tendrá aplicación hasta que sea regulado en la Ley Secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo.

El Código de Trabajo en su Título Preliminar de las disposiciones generales establece en su literal “a” del artículo 2, que las disposiciones de este Código regulan: “Las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores privados”.

Debemos señalar que el artículo 53 taxativamente menciona las causales de terminación con responsabilidad para el patrono, y es únicamente en estos casos que el trabajador tiene derecho a una indemnización, la cual deberá realizarse conforme a los artículos 58, y 59 del mismo Código.

También el artículo 54 del Código de Trabajo, cita las causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia, y expresan: “Que el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes o por renuncia del trabajador, siempre que conste por escrito.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono. Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento no habrá responsabilidad para las partes.

Estas causales no otorgan la facultad al trabajador de hacer efectiva una indemnización, ya que en artículo anteriormente citado no las incluye, por lo que el empleado al renunciar no puede exigir al Patrono ni a una Autoridad Competente como lo es, en este caso un Juzgado de lo Laboral, que se le haga efectiva el cumplimiento de una indemnización, por las razones antes mencionadas, esta disposición la encontramos relacionada con el artículo 252 de la Constitución.

La Sección Sexta del Código de Trabajo, hace referencia en cuanto al despido y dice en su artículo 55 “El Contrato de Trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Así mismo se presume la existencia del despido, cuando el trabajador no le fuere

permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas de despido las determinadas por la Ley, el trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnicara, en la cuantía y forma que este código establece.

Cualquier despido que se realice que no sea conforme a la Ley, tiene una consecuencia para el patrono el cual deberá cumplir con la obligación de indemnizar al trabajador; en caso contrario el trabajador puede iniciar una acción legal con el objeto de que sea resarcido por los daños y perjuicios que el patrono le ocasionare.

Hay que hacer referencia en el artículo 56 del mismo Código, el cual expone los efectos que tendrá el patrono o sus representantes al realizar acciones que causen agravio al trabajador o cualquier otro hecho depresivo, siendo las causales 1ra, 3ra, y 4ta del artículo 53; si se probaren estas causales se condenara al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen, los artículos 58 y 59 del código de Trabajo.

El capítulo VII del Código de Trabajo hace referencia a la indemnización por despido de hecho sin causa justificada.

Cabe mencionar que el artículo 58 y 59, facultan al trabajador a que sea indemnizado cuando ha sido despedido sin una causa justificada, el primer artículo hace referencia a los trabajadores que ha sido contratados por tiempo indefinido, y el segundo artículo hace alusión al trabajador que ha sido contratado a plazo y se le despide sin causa justificada antes del vencimiento.

## 1.7 SISTEMA DE HIPÓTESIS

Dadas las características del tema, en la problemática a estudiar la investigación estará orientada a examinar el siguiente sistema de hipótesis:

## 1.8 ENUNCIADO.

Existe aplicación respecto a la Ley Primaria y Leyes Secundarias en cuanto a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores Privados y el derecho a la Indemnización y si se aplica a la realidad Laboral de los trabajadores del sector privado y de que manera afecta al trabajador la no creación de un Capítulo Especial que trate la Indemnización Universal.

- a)- La inexistencia de un Capítulo especial que proteja el derecho a la Indemnización Universal de los trabajadores privados, provoca el incumplimiento de lo establecido en la Ley Primaria.
- b)- Cuanto mas posibilidad exista del patrono de despedir al trabajador sin causa justificada mayor será la trasgresión al derecho de Indemnización.
- c)- La facultad que otorga la Legislación Laboral de hacer despidos a voluntad del patrono, con previa indemnización provoca un mayor índice de despidos injustificado.

### 1.9 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

HIPÓTESIS Y VARIABLES	INDICADORES
<p>Hipótesis No. 1</p> <p>V.I. = Ley primaria y Leyes secundarias</p> <p>V.D.= Realidad Laboral</p>	<p>Constitución de la Republica</p> <p>Código de Trabajo</p> <p>Inestabilidad Laboral</p> <p>Incumplimiento del Patrono en cuanto a la indemnización.</p>
<p>Hipótesis No. 2</p> <p>V.I.= Inexistencia de un apartado especial en la Legislación Secundaria.</p> <p>V.D.= Incumplimiento de la Ley primaria</p>	<p>Falta de Creación de un Capitulo especial que regule este derecho.</p> <p>Desinterés por parte del Legislador</p> <p>Inobservancia al Mandato Constitucional.</p>
<p>Hipótesis No. 3</p> <p>V.I.= Facultad del 61-69 patrono de despedir al trabajador.</p> <p>V.D.= Violación al derecho de una indemnización.</p>	<p>- Inobservancia de la Ley Secundaria</p> <p>- Incumplimiento al derecho de la indemnización</p>
<p>Hipótesis No. 4</p> <p>V.I.= Facultad que otorga la Legislación Laboral al Patrono.</p> <p>V.D.= Despidos Injustificados.</p>	<p>Código de Trabajo</p> <p>Abuso de Autoridad por parte del patrono.</p>

## **1.10 METODOS Y TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR.**

Los métodos necesarios para iniciar una investigación socio-jurídica son generales y específicos:

### **1.10.1 METODOS GENERALES:**

En los que se incluyen el análisis, síntesis, inducción y deducción, los cuales son necesarios para estudiar el tema ha seleccionado de una manera uniforme.

### **1.10.2 METODOS ESPECIFICOS:**

Dentro de los cuales se menciona la observación, investigación bibliografía, y la entrevista sub-utilización dependerá del problema a investigar, y tema a desarrollar; seleccionándolos para la parte teórica de la presente investigación.

## **1.11 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.11.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Para la obtención de datos del tema a tratar serán utilizados dos tipos de investigación con los cuales se aportaran los elementos necesarios para su elaboración.

La información secundaria contenida en libros, tesis y otros documentos

atinentes al tema.

La información primaria que resulta de datos directos proporcionados por la observación y la entrevista.

El tipo de investigación seleccionada es según la fuente de datos la cual esta conformada por información bibliográfica, documental, y empírica o de campo, la primera se sustenta en información ya procesada y recopilada en documentos que se relacionen con la investigación; la segunda que deriva del contacto con personas a través de instrumentos previamente elaborados para la obtención de elementos necesarios, que aporten datos a la investigación.

## **1.12 NIVELES DE INVESTIGACIÓN**

### **1.12.1 DESCRIPTIVA.**

Es descriptiva en razón que se recorren todos los elementos externos los cuales una vez agrupados permiten expresar la problemática de la investigación, en este caso la situación de los trabajadores privados en relación con el derecho a la Estabilidad Laboral y la Indemnización.

### **1.12.2 EXPLICATIVA**

En razón que a través de la investigación se encuentran cuales son los factores que originan el objeto de estudio.

En este caso en cuanto a la realidad Laboral de los trabajadores Privados con respecto al incumplimiento de estos derechos, determinando la causa-efecto a explicar.

### **1.12.3 PREDICTIVA.**

Porque a través del estudio racional del tema y conocimiento de los elementos que lo conforman, se elaboraran alternativas de solución al problema planteado, el cual es objeto de estudio en la presente investigación.

**1.13 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

SUJETO	TECNICA	INSTRUMENTO
Trabajadores Privados	Encuestaje	Encuesta Respuesta cerrada.
Representantes Patronales	Encuestaje	Encuesta Respuesta cerrada.
Director General de Trabajo	Entrevista	Cedula de Entrevista

## CAPITULO II

### 2. MARCO TEORICO

#### 2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

##### 2.1.1 Surgimiento del Derecho a la Estabilidad Laboral en México.

Para comprender el derecho a una Estabilidad Laboral, primeramente es necesario efectuar un bosquejo de la evolución histórica a nivel global para determinar el surgimiento de este derecho, y su introducción en los textos jurídicos que lo amparan. Es así que cabe mencionar que el primer país donde se inicia la institución de este derecho es México, por lo que la Asamblea Magna de 1917 crea el derecho a una Estabilidad en el Trabajo, sin ningún precedente en otras Legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o Jurista. Nació en Querétaro sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la Corte: “Vivir sin temor es el destino del hombre”.<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> Mario de la Cueva, El nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Pg. 217.

que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a la indemnización con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por parte de la falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de él”.

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

Otro de los aspectos del derecho Mexicano, es que ellos se basan que el elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente en las condiciones que trae aparejada el contrato.

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

### **2.1.2 Antecedentes Franceses y Alemanes.**

En Francia a mediados del siglo XIX, se establecieron reglas para resolver conflictos laborales recurriendo a normas de naturaleza civil las cuales

establecían los principios de la culpa, por lo cual el trabajador tenía la obligación de comprobar el dolo y la culpa del patrono al proceder a su despido, de la cual podía obtener una indemnización.

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

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

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

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

Fue hasta la Ley del 1º de Julio de 1920 en la que se da un cambio en la protección del Derecho a la estabilidad Laboral en Francia y se introduce un segundo párrafo al artículo creado en 1890 , el cual se redactó de la siguiente manera: “ Los daños y perjuicios que puedan reconocerse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal para apreciar si hay

abuso, podrá proceder a una investigación acerca de las circunstancias de una ruptura.

La sentencia deberá en todo caso mencionar expresamente el motivo alegado de la parte que haya roto el contrato”.

Es hasta 1958 en que es reconocido el derecho a la indemnización el cual se establecía según el pago de un mes de sueldo, el cual se le retribuía al trabajador en concepto de preaviso para los casos de despido no justificado por culpa grave del trabajador.

Alemania en 1934 reconoce el derecho a todo trabajador despedido, de tal manera establece ciertos requisitos para hacer efectiva una indemnización:

- Un año de antigüedad.
- La empresa en conflicto debía por lo menos tener empleados a 10 obreros.
- Se debía de recurrir como primera alternativa ante el consejo de la empresa y después a los tribunales de Trabajo.

Si estas condiciones se probaban se ordenaba la reincorporación del trabajador el patrón tenía dos opciones:

- Reincorporarlo a su trabajo.
- De no acceder a reincorporar al trabajador; este debía reintegrarlo con una indemnización.

La Constitución de Alemania en 1949 introduce un precepto, como resultado de esto es que en 1951, se aprobó una Ley de amparo contra los despidos injustificados. La cual contenía las siguientes condiciones:

- El demandante debía tener veinte años de edad como mínimo.
- Seis meses de antigüedad en la empresa.
- Que la empresa utilice a mas de cinco trabajadores.
- Se debía probar que el despido ha sido de “suma o socialmente injusto”.

Por lo cual se puede afirmar que con esta nueva Ley en Alemania se amplio la protección al derecho a la estabilidad laboral, ya que se disminuyo el tiempo laborado por el trabajador y el numero de trabajadores de la empresa.

Si se comprobaba que el despido era injusto el Juez declaraba la Nulidad del despido con lo cual se afirmaba la estabilidad en el sentido propio o absoluto.

### **2.1.3 Antecedentes en la Legislación Española.**

En España se creo una Ley la cual desarrollaba el Derecho a la Estabilidad Laboral “La Ley de Jurados Mixtos del 27 de Noviembre de 1931, en su artículo 46 consideraba que el despido era en dos ocasiones.

- Por actos imputables al trabajador.
- Por necesidades económicas de la empresa.

En el primero no había una indemnización al trabajador porque se sostenía que este era el culpable de haber roto la relación de trabajo.

En la segunda que se refería a factores económicos de la empresa, se procedía a ordenar a la empresa a readmitir al despedido, o como alternativa abonarle la indemnización que los tribunales ordenaran.

La estabilidad absoluta se menciona en un Decreto del 23 agosto de 1932, en

La cual establece que ciertos trabajadores tendrán derecho a la inamovilidad, “No tendrán el derecho de opción a que se refiere el artículo 51 de la Ley del 27 de noviembre de 1931 sobre Jurados mixtos y, en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos, el despido de empleados y obreros fijos, vendrán obligados a readmisión de los despedidos y a pagar a estos los sueldos o salarios desde el día de la desaparición injusta hasta el de la readmisión, las empresas siguientes:

- a) Las de servicios públicos, tales como: los de comunicaciones, telefónica e inalámbricas, ferrocarriles y tranvías, abastecimientos de agua, gas y electricidad, y todos los concedidos por el Estado, provincias, municipios o corporaciones análogas; y las que por esta instituciones estén subvencionadas;
- b) Las que a la fecha de la promulgación de este decreto tengan establecidos por bases o reglamentos de trabajo la condición que para el despido de sus agentes por faltas a estos imputables, sea requisito la formación previa de expedientes en que se acrediten tales faltas; y
- c) Las empresas Bancarias” artículo 1º .

La legislación Republicana cambia el anterior texto en 1944, el cual modificó de la siguiente manera: “Si es despedido sin justa causa podrá optarse entre dos puntos, que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando o se le indemnice en una suma que fijara el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio teniendo en cuenta facilidad o la dificultad de encontrar colocación adecuada, cargo familiares, tiempo de servicio en la Empresa. Sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando se trate de una empresa de

menos de 50 operarios fijos y al trabajador cuando exceda de este numero” artículo 81 del C.T.

El Decreto del 26 de octubre de 1956, sustituye a las dos disposiciones citadas anteriormente, marcando un retroceso en el derecho a la estabilidad absoluta ya que establece que lo que hace es establecer formalismos para la realización del despido, el cual deberá ser comunicado por escrito al trabajador con expresión de la fecha y los motivos en este caso el trabajador no tiene derecho a una indemnización, si los motivos tienen bases contundentes para su culpabilidad.

En el segundo caso que la empresa sea la culpable el trabajador tiene el derecho de acudir a la jurisdicción Laboral, que deberá pronunciarse por la procedencia o improcedencia del despido, permitiendo el derecho de opción al patrono reincorporarlo a su lugar de trabajo o hacer efectiva una indemnización, ya no a todas las empresas sino la que cumple con el siguiente requisito:

- Si Su personal fijo supera los cincuenta agentes.

#### **2.1.4 Antecedentes en otros Países Europeos.**

Italia tiene un papel importante porque ha ejercido influencia en Argentina, en el Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, La carta del Trabajo de 1927 consagraba esta Institución, manifestando el derecho del Trabajador a obtener una indemnización si era despedido siempre y cuando no fuera el culpable de terminar la relación laboral, esta disposición era alcanzativa en razón que si el trabajador fallecía siempre se salvaguardaba su derecho a una indemnización “En las empresas de trabajo, el trabajador tiene derecho, en caso de cesación de las relaciones de trabajo por despido, sin su culpa, a una indemnización proporcional a

los años de servicio. Esta indemnización se deberá hasta en caso de muerte del trabajador” (Art.17).

En Inglaterra la Legislación Laboral no incluye disposición alguna referente al despido, ya que se entrega a la libertad contractual, a la costumbre y a los convenios colectivos de trabajo, estos son los que regulan el preaviso de tal manera se debe solucionar a través de un juicio por daños y perjuicios.

### **2.1.5 Estados Unidos de América**

Es conocido que este País sigue la tradición jurídica de Inglaterra es por lo cual no existe legislación específica que garantice la estabilidad laboral.

La limitación que se hace respecto al despido es únicamente derivada de Convenciones Laborales, en el cual en ocasiones el abono de un preaviso o bien se implanta una prioridad, se estipula que si las necesidades económicas de la empresa lo exigen se podrá despedir al personal con menor antigüedad en la empresa.

### **2.1.6 México**

Como ya se manifestó este país, representa la cuna del Derecho de la Estabilidad Laboral La Constitución Mexicana en su artículo 123 expresa: “El patrón que despide a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarse con el importe de tres meses de salario”.

Esta disposición concede la facultad de opción al patrón ya que elige entre

cumplir el contrato lo que significa reincorporarlo a su trabajo o indemnizarlo.

La Ley Federal de trabajo refuerza la estabilidad laboral del trabajador, porque permite que en la sentencia el juez ordene que se le reintegre al trabajador, el salario desde la fecha en que se interposición de la demanda.

### **2.1.7 Brasil**

En este país el Derecho a la estabilidad Laboral únicamente era reconocido para cierto sector de trabajadores ya que en 1939 se reconoce primeramente para los siguientes trabajadores:

- Los Trabajadores que contaran con un decenio de antigüedad.
- La empresa debía ser marítima o ferroviaria.

En 1943, La consolidación de las Leyes de Trabajo estatuyó, con carácter de ensayo la indemnización por despido injusto a razón de mes de sueldo por cada año de Trabajo. Y en los contratos a plazo determinados, por el total de la remuneración restante hasta el vencimiento establecido.

De reconocerse culpas concurrentes en la ruptura contractual, el patrono esta obligado al abono de la mitad de la indemnización que le correspondería. De haber sido la responsabilidad exclusivamente suya.

En 1965 se creo El fondo de garantía del Tiempo de Servicio del trabajador, la función de esta Institución era la de enfrentar lo resarcimientos pertinentes por razón de la estabilidad.

### **2.1.8 Chile**

EL Código de Trabajo Chileno ampara este Derecho en 1931, reformándose en el año de 1945 y 1948.

En las disposiciones contenidas en dicho texto expresa que se debe avisar previamente al trabajador de su despido con un mes de anticipación que puede ser reemplazado por el pago de lo que se devengara en ese lapso, si el cese se concreta sin dilatación.

Si el despido es arbitrario, se determinara el resarcimiento de un mes de sueldo por cada año de servicio.

### **2.1.9 Argentina**

En 1957, se aprueba una reforma en Santa Fe que protege el Derecho a la Estabilidad Laboral la cual posee garantía y Jerarquía Constitucional, por lo que con el Art. 14, se le asegura al trabajador protección contra el despido arbitrario, y además se proclama La Estabilidad del Empleado Público. Además declara que los “Representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y la relación con la estabilidad de su empleo”.

## **2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA.**

Es notable la diferencia que existe entre nuestro país y los países europeos. La primera Ley que se dio fue la Ley sobre Accidentes de Trabajo, la cual fue

decretada el 11 de mayo de 1911, la cual tuvo como modelo la Ley Francesa de 1898.

Posteriormente en 1927 se dio una Ley que tuvo bastante aplicación, y fue la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, que formalmente fue derogada al dictarse el Código de Trabajo, esta ley también tenía su Reglamento y establecía prestaciones por enfermedad, descansos, asuetos y derecho a quince días de vacaciones al año. Establecía además un preaviso para dar por terminado el contrato. Fue considerada como una ley civil y en estos tribunales se seguían los reclamos a que daba lugar. Al darse las leyes de Contratación Individual, de Vacaciones, de descanso Dominical, fue derogada tácitamente en muchas de sus partes, pero formalmente fue hasta que apareció el Código de Trabajo.

En los tiempos de Pió Romero Bosque, en el año de 1928, se dio la Ley de Reglamentación de las horas de Trabajo, en donde se establecía la jornada de 8 horas y multas para los infractores. Esta Ley preveía que de mutuo acuerdo las partes podían seguir trabajando con un salario convencional. Fue efectiva hasta que se dio la Ley de jornada de horas de trabajo en 1951.

En el año de 1939 en adelante no hubo más legislación hasta el año de 1945 en que se dio una nueva Constitución, que fue en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la anterior de 1886.

Se creó en enero de 1946 el Departamento Nacional del Trabajo, que era un departamento de atribuciones amplias, tales como estudiar los problemas de relaciones entre trabajadores y patronos, formular proyectos de ley, y vigilar el cumplimiento de las Leyes. Además en ese mismo mes, se dictó la Ley de Conflictos Colectivos de trabajo. En octubre de ese mismo año, se creó el Ministerio de Trabajo. Antes el Ministerio de Gobernación era el que se entendía con todas esas cuestiones. Como dependencia del Ministerio quedó el

Departamento Nacional de Trabajo. Había ya una organización administrativa para encarar ese problema.

En diciembre de 1948 se convocó a la Constituyente y se empezó a elaborar la Constitución de 1950.

Es así que en nuestro país el derecho a la Estabilidad es amparado por primera vez con la Ley de Contratación Individual de Trabajo, decretada durante el decreto Legislativo 981, por el Consejo de Gobierno Revolucionario con fecha 1 de junio de 1949, publicada en el Diario 121 tomo 146 de fecha 3 del mismo mes y año en ese artículo expresaba lo siguiente: “Los contratos relativos o laborales que por su naturaleza sean permanentes en la Empresa se reputan celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se estipulen plazo para su terminación, y el tiempo de servicios se computara desde la fecha de inicio de la relación Laboral, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

Sin embargo, podrá estipularse en ellos que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término cualquiera de las partes podrá por terminado el contrato sin expresión de causa; vencido este término sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, continuara este por tiempo indefinido.

Si dentro del mismo año se celebrare nuevo contrato entre la misma partes estipuladas y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse este por tiempo indefinido, sin que tenga en este caso el periodo de prueba a que se refiere el inciso anterior”.

De lo que se hace mención en el artículo antes planteado es sobre el término de prueba el cual es de 30 días, en el que puede ocurrir tres cosas, la primera es que por alguna circunstancia una de las partes da por terminado el contrato, sin expresión de causa; la otra se refiere a que una de las partes manifieste la causal por la cual da por finalizado el contrato, y la última es que

ambas partes estén satisfechas pasado el periodo y ninguna manifiesta dar por terminado el contrato este continuara por tiempo indefinido.

Así mismo la disposición legal en mención lesiona la estabilidad en el cargo de los trabajadores al estipular que los primeros treinta días serán de prueba y que dentro de ese termino cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

En septiembre de ese mismo año, se dio la ley del Seguro Social, la primera que tuvimos y que estuvo vigente hasta en 1953 en que se reformo. Esta última estuvo vigente hasta que se dio el Código. En ese mismo año de 1953 se dio otra Ley del Seguro Social, que es la que actualmente nos rige. En el mismo septiembre del 49, se dio la primera Ley de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo, esta Ley sufrió reformas sucesivas, porque se fueron viendo sus vacíos y sus fallas pero estuvo vigente hasta diciembre de 1960, en que la junta dio una nueva Legislación Laboral que fue reformada por otra dictada dos meses después, la cual estuvo vigente hasta que se dio el Código.

En agosto de 1950 se dio la primera Ley de Sindicatos; ya que estaba para emitirse la Constitución del 14 de septiembre de 1950, sin embargo la presión era tal que hubo necesidad de dar esa ley sin esperar la vigencia de la Constitución.

En materia de Sindicatos se puede observar en nuestro país igual que en otras partes, que la evolución seguida es igual en todos los países.

A raíz de la Revolución Francesa se vieron con desconfianza las asociaciones de trabajadores y el agruparse para abaratar o encarecer el trabajo se consideraba como un delito, es decir, primero fueron prohibidas y en una etapa las asociaciones de trabajadores fueron toleradas, se les dejó actuar aunque no fueron reconocidas legalmente.

Se fue transformando poco a poco y llegó hacerse, y es así cuando se creó el Departamento Nacional de Trabajo y el Ministerio de Trabajo ejerció gran

influencia y hasta llegó a celebrar una especie de convenio con la empresa; sin serlo funcionó como tal, como un sindicato, pero la época de reconocimiento empezó en 1950, aunque en forma restringida, así como hasta el presente. Esta Ley de sindicatos fue derogada en 1951 por la Constitución.

En agosto de 1951 se dio otra Ley de sindicatos que estuvo vigente hasta que se dio el primer Código de Trabajo. También en ese mismo año se dio la Ley de asuetos y la de aguinaldos; a la par se dio otra Ley de Contratación Colectiva de Trabajo; el paso fue significativo e importante. Esta última Ley estuvo vigente hasta en 1952, año en que se dio otra nueva.

En 1960 se hizo un proyecto de Ley de salario mínimo para los trabajadores del campo. En el último Diario Oficial de ese mismo año salió publicada la Ley Orgánica de los Tribunales Oficiales de trabajo.

Es entonces que a partir de 1961 hubo tribunales de trabajo, dependiendo del poder judicial y proliferaron leyes a favor de los trabajadores del campo y de la ciudad.

Posteriormente se da el decreto 241 publicado en el Diario Oficial número 15 tomo 198 del 23 de enero de 1963 en el cual se sancionó un primer Código de trabajo el cual estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1972, en ese mismo año el día 31 del mes de julio fue promulgado un Nuevo Código de Trabajo, el cual consta de 635 artículos.

El nacimiento del contrato genera derechos y obligaciones, en el cual surgen factores que hacen suspender el servicio y el pago del salario, no así la antigüedad del trabajador.

Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, en este caso se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque se plasme plazo para su terminación, exceptuando lo dispuesto en el artículo 36.

Pero hay casos en los cuales se da por terminado el contrato, sin que exista responsabilidad para las partes, y sin la necesidad de intervención judicial. El patrono podrá excepcionarse en las causas señala el artículo 48 del Código de Trabajo.

Si de común acuerdo las partes fijan en forma expresa o tacita el plazo del contrato, este solo tendrá efecto:

a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales;

b) Siempre que para contratar se haya tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.”

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

Más adelante se dieron legislaciones laborales que suceden al Código de Trabajo, las cuales mencionaremos a continuación:

- Ley de Trabajo de las Tripulaciones aéreas, Decreto Legislativo 222 del 28 de septiembre de 1984.

- Ley de Complementación Alimentaria para los trabajadores agropecuarios. Decreto Legislativo 767 del 25 de abril de 1991, sancionado el 29 de abril de 1991.

- Ley de Formación Profesional. Decreto Legislativo 554 del 2 de junio de 1993. En el cual se dieron Reformas.

- El 20 de julio de 1995, se creó el Consejo Superior del Trabajo. Decreto Legislativo 408.

- Decreto Legislativo 682 del 11 de Abril de 1996, se implementó el Reglamento del Consejo Superior del Trabajo el cual fue sancionado el 19 de abril de 1996.

- Tarifas del salario mínimo. Decreto Ejecutivo No. 48 del 22 de abril de 1998.

Además se han creado disposiciones sobre la prevención de Accidentes en el uso y almacenamiento de plaguicidas, y medidas de seguridad en la fabricación y almacenamiento de plaguicidas.

Es importante denotar que el Código de Trabajo desde su creación en el Diario Oficial 142 tomo 236 del 31 de julio de 1972, se han reformado nueve veces; la reforma de estos fue en el Decreto Legislativo 859 del 21 de abril de 1994 y publicado en el Diario Oficial No. 87 tomo 823 del 13 de mayo de 1994.

## CAPITULO III.

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

#### **3.1 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHO AL TRABAJO.**

La problemática de la Estabilidad Laboral es un fenómeno que viene afectando a la sociedad en su aspecto económico y que tiene sus orígenes desde la antigüedad hasta nuestros días.

Es un problema social que merece una pronta solución, por lo que hoy en día este derecho se ha violentado con frecuencia por diferentes causas.

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

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

La noción de la palabra estabilidad se encuentra recogido como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y

excepcionalmente del patrono, o del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador que hagan imposible su continuación.

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

### **3. 1.1 Clases de Estabilidad Laboral.**

Existe distinción entre lo que se conoce como estabilidad laboral y estabilidad en el cargo. La primera, implica el derecho a conservar un trabajo o empleo, independientemente que el trabajador este sujeto a la posibilidad de traslado de funciones o de un cargo a otro. Mientras que la segunda, significa la permanencia en un cargo, puesto o función específicos, sin que se le pueda trasladar a otro sin causa justificada.

Existen dos clases de estabilidad en el cargo: a) la absoluta, y b) la relativa. En cuanto a la estabilidad absoluta, implica que el trabajador es dueño de su puesto de trabajo, con derecho a una completa inamovilidad, lo cual no es admisible en la actividad laboral actual, por lo que se concluye que en nuestra

legislación laboral se aplica únicamente la estabilidad laboral relativa, teniendo el trabajador pleno derecho de conservar su cargo sin limitaciones de tiempo, siempre que concurren los siguientes factores: que subsista en el puesto de trabajo, que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo, que el cargo se desempeñe con eficiencia, que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido, y que subsista la institución para la cual presta el servicio. (Conclusiones tomadas de una Sentencia de Amparo del 10 de enero de 2000. Ref. 229-98,) (Sentencia de Amparo del 26 de abril de 2000. Ref. 453-98.)<sup>2</sup>

Se puede denotar también que la estabilidad absoluta es denominada como “perdurabilidad”, y la definen como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral.<sup>3</sup>

En cuanto a la estabilidad relativa se entiende como “durabilidad”. Considera que da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: “La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner términos al vínculo contractual abonando una indemnización”.<sup>4</sup>

Según Mario de la Cueva, la estabilidad relativa permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización. Hay doctrinas de expositores del Derecho que exponen que la estabilidad en el cargo, es nada más la permanencia en un cargo, puesto o función específica, sin que se le pueda trasladar a otra sin causa justificada.<sup>5</sup>

En cuanto a la estabilidad absoluta en el cargo, implica que el trabajador es dueño de su puesto de trabajo, con derecho a una completa inamovilidad, lo cual

---

<sup>2</sup> *Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Constitucional, año 2000, Pág. 81*

<sup>3</sup> *www. Monografía.com, Estabilidad Laboral, Teodosio Palomino, 1999 Pág. 7*

<sup>4</sup> *Ibíd., Pág. 8*

<sup>5</sup> *Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Constitucional; año 2000 Pag. 81*

no es admisible en la actividad laboral actual por lo que definitivamente la Ley secundaria establece que debe darse únicamente la estabilidad laboral relativa.<sup>6</sup>

La estabilidad relativa en el cargo, es cuando el trabajador tiene el pleno derecho de conservar su cargo sin limitaciones de tiempo, siempre que concurren los siguientes factores: que subsista en el puesto de trabajo, que el trabajador no pierda su capacidad física o mental y que desempeñe su cargo con eficiencia.

Después de haber citado Conceptos básicos y clases de estabilidad laboral, podemos afirmar que este derecho es reconocido Constitucionalmente, esto no implica que pueda haber una privación a la Estabilidad Laboral, pues la Constitución no puede asegurar el goce del mismo a aquellos trabajadores que hayan dado motivo para decretar su separación del cargo o destitución.

Como ya se dijo anteriormente la Constitución de la Republica reconoce este Derecho y lo enfoca en su titulo II de los Derechos y Garantías fundamentales de la persona, Sección segunda del Trabajo y Seguridad Social, el cual en sus artículos 37 al 52, menciona una serie de derechos y Garantías las cuales hacen referencia que el Trabajo es una función social y gozara de la protección del Estado, este empleara todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

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

---

<sup>6</sup> [www.csj.sv](http://www.csj.sv) (Centro de Documentación Judicial, Líneas Jurisprudenciales)

para cada clase de trabajo la ley lo determinara; el trabajo nocturno tendrá que ser remunerado con recargo; todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que estipule la Ley, de no ser así, tendrá derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que preste en esos días y a un descanso compensatorio.

Se menciona a la mujer trabajadora la cual tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo el cual nos estamos refiriendo a la Estabilidad Laboral que tiene derecho a la permanencia de su trabajo.

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

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

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

Por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o por pena de arresto del mismo impuesto por autoridad competente”. Siempre y cuando este no sea condenado y permanezca en una detención provisional. También la Ley establece las causas que autorizan la suspensión.

De estas causas, unas se refieren a la persona del trabajador, como por ejemplo la enfermedad o accidente común que le impida temporalmente asistir al trabajo o por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador como se menciono anteriormente.

Pero otras causas pueden ser que se relacionan con el funcionamiento mismo de la Empresa, como la falta de fondos para la continuación normal de los trabajos o el caso fortuito o por fuerza mayor.

Las suspensiones que trata este artículo deberá ser decretada por el Juez de Trabajo Competente así lo establecen los artículos 440, 444 del CT.

Dicha suspensión finaliza al desaparecer la causa que lo motivo, o al cumplirse el tiempo máximo de duración que para la suspensión fija la ley, y es de nueve meses.<sup>7</sup>

Es importante aclarar que la suspensión del contrato no afecta la antigüedad del trabajador, pero el tiempo que dure no se contara como tiempo trabajado.<sup>8</sup>

El artículo 113 menciona a la mujer embarazada, y dice que desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, sigue conservando su empleo. El despido de hecho o el despido con juicio previo no producirá la terminación del contrato de la madre Trabajadora, excepto cuando existiesen causas que hayan sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta después de concluido el descanso antes mencionado. En caso que el empleador no le pague los salarios y los tres meses

---

<sup>7</sup> Código de Trabajo, *Suspensión del Contrato de Trabajo*; Arts. 36 y 37

<sup>8</sup> *bíd.* Art. 46

del descanso post – natal, la mujer embarazada puede acudir a denunciar al empleador ante el Departamento de Inspección de Industria y Comercio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como vemos el patrono tiene que respetar ciertos derechos que por ministerio de Ley, le pertenecen al trabajador, como a la Madre trabajadora y que en un momento dado puede hacerlos valer en la instancia respectiva para su caso.

Es así que el derecho a la Maternidad, es un derecho que tiene la mujer de elegir libremente en que momento concebir, es decir de procrear hijos cuando los desee. Para la mujer que trabaja es muy importante que conozca este derecho, para luego poder ejercerlo cuando quiera, por ser ella la única a la que la maternidad afecta físicamente, ya que es solo la mujer la que se ve afectada por las consecuencias de su maternidad.

La libertad de elección no se toma en el sentido de que la mujer debe de elegir entre el trabajo y la maternidad, si no que, en el momento de hacer uso de su derecho a la maternidad, esto no debe de convertirse en causa de discriminación en el empleo por el hecho de que pueda ser o es madre, al contrario es causa de protección por el papel importante que juega la mujer en desarrollo de la sociedad, al convertirse en madre.

Es así que la Legislación Laboral establece, en sus artículos 110, y 310, que la mujer embarazada, estará protegida del despido durante el embarazo y en el periodo de descanso, tendrá derecho a recibir las prestaciones en dinero y prestaciones medicas respectivas, y si su trabajo exige un esfuerzo físico considerable, el empleador estará obligado a modificar temporalmente las tareas de la trabajadora adaptándola a su estado.

## **3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

### **3.2.1 Concepto del Contrato Individual de Trabajo.**

En la Legislación salvadoreña el Contrato Individual de Trabajo esta regulado en el artículo 17 del CT. Dicha disposición establece que: “Es aquel que se celebra entre uno o varios trabajadores y por medio del cual estos se obligan a realizar una obra, servicio a uno a varios patronos.”

Aparte de esta definición legal, existen otros conceptos dados por estudiosos del Derecho de lo que es el Contrato Individual de trabajo, así por ejemplo el concepto que crea Guillermo Cabanellas, él sostiene que el contrato de trabajo, “Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico, y por el cual una de las partes, el empleador da una remuneración recompensa a cambio de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.<sup>9</sup>

Otro es el dicho por García Oviedo, “Es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación del tiempo, mediante una remuneración llamada salario.”<sup>10</sup>

## **3.3 CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

a) Según las partes que lo celebran:

---

<sup>9</sup> *Enciclopedia Jurídica, OMEBA; Tomo IV, Editorial Bibliografica, Argentina Buenos Aires 1979, Pág. 400*

<sup>10</sup> *Ibíd., Pág. 401*

- Contrato individual.
- Contrato Colectivo

b) Según sea el plazo se clasifican en:

- Contrato de Termino fijo
- Contrato por tiempo indefinido

### **3.4 NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La naturaleza Autónoma del contrato Individual de Trabajo, es muy discutida por diversos autores ya que las primeras teorías que surgieron, sostenían los siguientes aspectos:

#### **3.4.1 Un contrato de arrendamiento**

Planiol, sostenía que el Trabajador, arrienda su fuerza de Trabajo por lo que decía que el nombre adecuado era “Contrato de arrendamiento de trabajo”.

Las críticas a esta teoría son las siguientes:

1) De orden ético: Como se puede comparar al hombre y su fuerza de trabajo con una maquina o con un animal, es inconcebible especialmente en la época actual en la cual el Hombre ha reconocido la necesidad de la existencia de diversos instrumentos jurídicos, los cuales han sido reconocidos universalmente.

2) De orden Jurídico: La Fuerza de Trabajo: “capacidad del hombre para trabajar, conjunto de fuerzas físicas y espirituales de que el hombre dispone y que utiliza en el proceso de producción de los bienes materiales”.<sup>11</sup>

De la anterior definición se puede establecer que la fuerza de trabajo es inherente del hombre, por lo cual compararla con un contrato de arrendamiento en el cual se debe entregar una cosa al que se va servir de ella, no es posible, además porque del bien arrendado se posesiona temporalmente el arrendatario, que tiene la obligación de devolverla, y la fuerza de trabajo no es una cosa de la cual se posesiona el patrono y luego se la devuelve.

### **3.4.2. Un contrato de sociedad**

Esta teoría se refiere a que ambos trabajadores y patronos aportan en una empresa el patrono dispone de su capital y dirección; el trabajador su fuerza de trabajo, y obtenidas las utilidades estas son divididas entre patrono y trabajadores.

Las críticas a esta teoría son las siguientes:

1) No existe una voluntad de las partes en el contrato de Trabajo de formar una Sociedad.

2) En razón del principio de antagonismo del Derecho sindical, los intereses del patrono no son los mismos que los del trabajador persiguen fines distintos por lo cual esta teoría contradice ese principio.

---

<sup>11</sup> [www.aal.org.ar](http://www.aal.org.ar)

3) El patrono al ser el poseedor de los medios de producción y disponer de su capital es quien soporta las pérdidas, contrario a esto el trabajador se limita a cumplir sus obligaciones y esperar ser retribuido de su salario.

4) En el Contrato Laboral existe una subordinación del trabajador; lo cual podemos asegurar no existe en un contrato de Sociedad.

5) El Contrato de Sociedad tiene por finalidad crear un ente el cual es la sociedad, y a diferencia del contrato de trabajo que tiene por finalidad crear una relación laboral entre empleado y empleador.

### **3.4.3 Naturaleza autónoma.**

El contrato individual de trabajo es autónomo porque consta de sus propios elementos, requisitos, y formalidades.

## **3.5 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

### **3.5.1 Prestación del servicio:**

La actividad laboral que realiza el trabajador dentro de la empresa.

### **3.5.2 Subordinación:**

Si dividimos la palabra sub significa bajo, y Ordinare se deriva la palabra ordenar, que significa el sometimiento o sujeción a poder, mando u orden

superior. El trabajador se encuentra en la obligación del cumplimiento de su trabajo y el patrono tiene la facultad de exigirselo.

### **3.5.3 Salario:**

Es la retribución en dinero que el patrono esta obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Una vez que el trabajador ha cumplido con sus obligaciones, el patrono deberá hacer efectiva la remuneración acordada y las prestaciones de ley necesarias.

## **3.6 REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**3.6.1 Capacidad:** En materia laboral se adquiere la capacidad para celebrar contratos de trabajo a partir de los dieciocho años, se les permite el trabajo para brindar una colaboración a sus familias.

**3.6.2 Objeto:** Como consecuencia de un contrato de Trabajo, surgen las obligaciones, que son el objeto de este contrato la del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de proporcionarles un salario a sus empleados.

**3.6.3 Causa:** Para este requisito es necesario hacer una pregunta: ¿Cual es el motivo o fin que induce a un trabajador, a celebrar un contrato? Ya que al hacerlo este se compromete a realizar esa actividad, por lo que es necesario mencionar dos elementos importantes la autonomía y la libertad de contratar que tiene el empleado, las cuales es están sujetas en algunas ocasiones, a la necesidad de un

trabajador, de obtener un determinado empleo lo que conlleva en algunas ocasiones a los trabajos ilícitos, lo que afecta los dos elementos mencionados.

**3.6.4 Existencia:** El contrato de trabajo no plasma exclusivamente los derechos que tiene el trabajador, si no las condiciones de la prestación del servicio.

### **3.7 SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Se consideran esencialmente sujetos de Contrato Individual de Trabajo; a los Trabajadores y Patronos, pero existen en realidad varias posturas de éstos, y por los cuales enunciaremos en forma breve.

#### **3.7.1 TRABAJADOR.**

Es la persona física o natural que ejecuta un trabajo o servicio subordinado, a cambio de una remuneración; o “todo el que cumple un esfuerzo físico e intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil”.<sup>12</sup>

El trabajador se considera el sujeto primario de contrato de trabajo, por eso se dice que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira la legislación laboral.

Se ha dicho por algunos tratadistas, que la subordinación es simplemente el cumplimiento de un deber. En ciertos casos la subordinación se encuentra disminuida, tal es el caso del trabajador a domicilio, el cual por su propia naturaleza

---

<sup>12</sup> *Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Diccionario Jurídico Elemental; Edición Actualizada 1997, Editorial Heliasta Pág. 387*

exige por decirlo así, de cierta independencia para elegir el lugar donde elabora el producto.

### **3.7.2 PATRONO.**

Persona física, jurídica que, en el contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

Podríamos definirla también como la persona física, jurídica, o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores bajo su dirección y supervisión, a cambio de una retribución económica.<sup>13</sup>

### **3.7.3 REPRESENTANTE DEL PATRONO.**

Como lo indica su nombre es la persona que representa al patrono en sus relaciones con los trabajadores pero mantiene su estatus de trabajador frente al patrono.

Tal como lo vemos no excluye a la persona que sustenta tal calidad, de la condición de trabajador, tal como lo establece en la parte final del artículo 3 del Código de Trabajo y reza de la siguiente manera: “Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

El artículo 31 No. 2 CT. Expone como obligación de los trabajadores obedecer las instrucciones que reciban tanto del patrono como la de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores; lo cual veremos en su

---

<sup>13</sup> Manuel Osorio, *Prologo del Doctor Guillermo Cabanellas; Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta S.R.L. 1999, Buenos Aires Argentina. Pág. 556

oportunidad, el incumplimiento de esta disposición es causa de terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono.

#### **3.7.4 INTERMEDIARIO.**

La actividad de esta persona la podemos observar en nuestra Legislación Laboral, en su artículo 4, el cual lo define como la persona que contrata e interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono.

Dado que la intermediación, es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras, y que contratan con ellas en que presten un trabajo o servicio, en una empresa o establecimiento, por cuenta de éstos.

De lo anterior se puede concluir, que el intermediario es un gestor que actúa por cuenta de otra persona; el intermediario es un mandatario no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata; y en la parte final del artículo 4 CT, nos dice que el patrono queda obligado frente a los trabajadores, por la gestión de intermediario, es así como el derecho laboral ampara al trabajador para asegurarle sus derechos y beneficios de las prestaciones.

Además del intermediario, nuestra Legislación Laboral establece la figura del contratista y sub-contratista, y se refiere a los trabajadores, patronos, puesto que el vínculo que los une con el beneficiario de la obra o servicio, que es ejecutado por un contrato el cual puede contener condiciones o cláusulas, en las cuales no se compromete la responsabilidad del dueño de la obra o servicio.

### **3.8 FORMALIDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.**

Según el Art.18 del CT. El contrato individual de Trabajo deberá constar por escrito esto es la regla general, realizando el patrono tres ejemplares; uno para su persona, uno para el trabajador, uno para la Dirección General de Trabajo.

Que se realice por escrito es una obligación exclusiva del patrono la cual puede ser exigida por el Trabajador, ya que de lo contrario las consecuencias son imputables al patrono.

La Ley establece que el contrato Individual de trabajo deberá ser por escrito esto con el objetivo de garantizar al trabajador sus derechos; pero para su existencia.

El Código de Trabajo presume su existencia en el Art.20 para lo cual menciona las siguientes condiciones:

“Por el hecho que una persona preste sus servicios por mas de dos días consecutivos”.

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

### 3.9 EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

“El contrato individual de trabajo es la única fuente inmediata de las obligaciones laborales. Correlativamente, estas son efecto del acto jurídico que les diera origen”<sup>14</sup>

Es en esta inteligencia que la tarea de interpretación de los contratos laborales no puede agotarse en la interpretación de la norma jurídica laboral (sea de origen legal o convencional colectivo) sino que, en primer término, se debe determinar cuáles son las obligaciones que emergen de la contratación individual (interpretación del contrato propiamente dicha), y, recién en segundo lugar, determinar por un juicio de compatibilidad con las normas imperativas (para lo que es necesaria la interpretación de las normas) si las cláusulas pactadas pueden integrar o no el contenido del contrato (sólo es contrato de derecho el contrato lícito).<sup>15</sup>

“El contrato, como un todo, se constituye por la voluntad individual expresada a través de normas válidas (las inválidas se sustituyen adecuándose al mínimo imperativo”).<sup>16</sup>

El contrato Individual de Trabajo origina las obligaciones entre el patrono y el trabajador, pero previamente al cumplimiento de esas obligaciones, es necesario verificar el contenido del contrato por la razón que este debe de ser apegado a las normas jurídicas establecidas (Leyes laborales, Derechos individuales) para que produzca sus efectos con plena validez.

---

<sup>14</sup> [www.aal.org.ar](http://www.aal.org.ar)

<sup>15</sup> *ibid.* Pág. Web

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. web

### 3.10 LA RELACIÓN LABORAL

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

La Legislación Salvadoreña, en el Código de Trabajo, desarrolla en sus Artículos 17, y 20, la Teoría Contractualista debido a que manifiesta o que expresa que el Contrato de Trabajo por si mismo genera los derechos y obligaciones para ambas partes; colocando la relación Laboral, en segundo plano, solo para presumir la existencia del Contrato de Trabajo.

Es decir que la sola iniciación de la relación laboral es suficiente para la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, el cual obliga a las partes a cumplir las obligaciones y respetar los derechos establecidos en la ley”.

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

### **3.10.1 Elementos de la Relación de Trabajo.**

a) TRABAJADOR: Es la persona que realiza personalmente un trabajo para un empleador o proporciona servicios a éste;

b) PATRONO: Que es la persona que asume desde principio, los riesgos financieros.

c) SUBORDINACIÓN: Es cuando el trabajador desempeña un trabajo de carácter dependiente, lo cual significa que recibe instrucciones del empleador, realiza tareas que se integran en una estructura más amplia o depende económicamente de dicho empleador.

d) SALARIO: Es la retribución en dinero que el patrono esta obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

### **3.11 FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Con la finalización del contrato de Trabajo, la relación de trabajo es afectada ya que deja de tener efecto en cuanto a las obligaciones normales entre patrono y trabajador pero debe aclararse que hay obligaciones que si tienen efecto y que surgen como consecuencia de la finalización del contrato de trabajo.

De acuerdo al artículo 60 del Código de Trabajo, establece que la terminación de todo contrato, motivada por cualquier causa, el patrono deberá entregar al trabajador una constancia que contenga lo siguiente:

- 1)- La fecha de iniciación, y la de terminación de las labores;
- 2)- La clase de trabajo desempeñado;
- 3)- El salario devengado durante el ultimo periodo de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

- La eficiencia y comportamiento del trabajador;
- La causa o causas de la terminación del contrato.

### **3.11.1 Formas de Finalización del Contrato de Trabajo.**

Al terminar el Contrato de Trabajo se disuelve la relación de trabajo, y la ley divide la terminación del contrato de trabajo según la forma de producir sus efectos en doctrina:

a) Forma automática: Por producir sus efectos, inmediatamente con la concurrencia del supuesto legal ejemplo: la muerte del trabajador y las causales establecidas en el Art. 48 CT.

b) Forma provocada: que son aquellas que necesitan la intervención del Juez para resolver y declarar la terminación del contrato de Trabajo.

### **3.11.2. Formas de Finalización del Contrato de Trabajo que comprende la Legislación Laboral Salvadoreña.**

Nuestra Legislación Laboral, regula la terminación de contrato de trabajo agrupándolas las causales según haya o no responsabilidad para las partes.

#### **3.11.2.1 Causales de terminación sin responsabilidad, para ninguna de las partes y sin intervención judicial (Art. 48 CT.).**

La sola concurrencia de una de las situaciones establecidas en el Art. 48 CT. produce la terminación del contrato, ninguna de las partes ha intervenido para producir ese hecho de tal forma que no tiene ninguna responsabilidad, por lo que no es motivo de demanda en ningún juzgado de lo laboral, ya que por ese hecho se considera terminado el contrato de trabajo, se incluye en esta categoría todos los casos de imposibilidad del Contrato de trabajo.

“Como critica a lo anteriormente mencionado se establece que teóricamente estas causales operan de forma automática, pero en la práctica lo que sucede es que muchas veces el trabajador promueve una acción, para obtener una indemnización, pero el patrono se excepciona con las mismas causales del Art.48 CT.”<sup>17</sup>

#### **3.11.2.2 Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial (Art. 49 CT).**

Estas causales son creadas en los casos donde, la empresa en que se desempeñaba el trabajador tiene problemas de origen económico las cuales

---

<sup>17</sup> *María Guadalupe, Ortiz Joya. “La Indemnización Universal Propuesta para hacerla efectiva en la práctica”. Universidad de El Salvador. Tesis El Salvador 1993. Pág. 66*

imposibilitan al patrono de cumplir con sus obligaciones respecto al trabajador, de tal forma que requieren que un juez verifique esa condición del patrono en un Juicio ordinario de trabajo, y vista las pruebas que se le presentan resuelva, y declare la terminación del Contrato de Trabajo y la imposibilidad

del patrono de cumplir con las obligaciones derivadas de esa terminación, por ejemplo una indemnización.

#### **3.11.2.3 Causales de terminación sin responsabilidad para el patrono (Art. 49-52 CT).**

Estas cláusulas le conceden una facultad al patrono ya que si un trabajador incumple sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de la relación jurídica que ha surgido entre estos, la Ley le concede al patrono potestad de terminar el contrato de trabajo pero previamente deberá ser a través de un Juicio ordinario de terminación del Contrato de Trabajo.

#### **3.11.2.4 Causales de terminación con responsabilidad para el patrono (Art. 53 CT.)**

El código de trabajo ha conferido de igual forma potestad al trabajador de acudir ante los tribunales de lo laboral para que se declare por terminado el contrato.

#### **3.11.3 Otras formas de terminación del contrato de trabajo que la ley establece.**

### 3.11.3.1 El Despido.

Lo que se manifiesta a través del despido es una declaración unilateral del patrono al expresar al trabajador que lo retira del cargo que desempeñaba en el lugar de trabajo lo cual extingue el vínculo jurídico que los unía. El código de trabajo ha establecido para el despido tres modalidades:

#### a) Despido de Hecho (Art. 55:1, 58 y 59 CT.)

Cuando el contrato de trabajo termina por decisión del patrono, sin establecer causa legal que lo haya motivado a esta ruptura, solo por el poder de dirección o mando que este posee, como consecuencia de esto el patrono esta obligado a garantizarle al trabajador su derecho a la indemnización por los años servidos a la empresa.

#### b) Despido con causa justificada (Art. 50 N° 1 al 20 CT.).

En este tipo de despido el patrono decide terminar con el Contrato de Trabajo por una causal que se le atribuye al trabajador como incumplimiento a una obligación que surgió y debió respetar desde el momento en que fue contratado, establecida en el Contrato de Trabajo, Reglamento interno de trabajo, Código de Trabajo y cualquier otra fuente del Derecho laboral.

El trabajador como consecuencia de su actitud se queda sin empleo y sin derecho a una indemnización, esto es creado debido a que un trabajador que realiza actitudes que perjudican la armonía o actividades que se realizan en una empresa, afecta así mismo la eficiencia de el lugar en que se desempeña, por lo cual se debe sustituir por una persona quien cumpla eficientemente con sus obligaciones y no afecte el lugar de trabajo y los demás trabajadores.

c) Despido Indirecto (Art. 56 CT.).

Este no debe confundirse con la renuncia ya que el trabajador se retira del lugar de trabajo porque el patrono ha incumplido de alguna forma una obligación, puede ser que el patrono o sus familiares se dirijan al trabajador de una forma despectiva agrediéndolo, y que no cumplen con la obligación de higiene y seguridad industrial, traslado, cambio de actividad o trabajo, rebajarlo de salario, rebajarlo de categoría, por lo que tales circunstancias obligan al trabajador a retirarse. En estos casos se faculta al trabajador a acudir ante la autoridad competente y probar la justa causa de su retiro, para que este sea indemnizado.

### **3.11.3.2 Abandono de trabajo.**

Se debe aclarar que el abandono de trabajo no se establece en el Código de trabajo como causa de terminación del Contrato de trabajo. Como estaba regulado anteriormente, sin embargo, da lugar a la terminación del contrato de trabajo, por la dejación definitiva en la prestación del servicio.

El trabajador se retira definitivamente, sin explicar los motivos por los cuales ya no laborara en determinada empresa.

### **3.11.3.3 Mutuo consentimiento (Art. 54)**

Esta forma de terminación del Contrato de trabajo se constituye por ser un acuerdo entre patrono y trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que de la misma forma que surgió, como un acuerdo entre las partes; de esa

misma forma finaliza, por lo que se denomina que es una forma de extinguir las obligaciones.

El Código de Trabajo establece requisitos que le otorgan validez a este acto:

- Que este acto sea declarativo de voluntad.
- Que conste en un instrumento escrito, el cual tendrá valor probatorio, cuando sea redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección o los Jueces de Primera Instancia con Jurisdicción en materia Laboral. (Art. 402 inc. 2º. CT).
- Que este exento de todo vicio de consentimiento (dolo-error-fuerza).

#### **3.11.3.4Renuncia**

La legislación laboral en los artículos 54 y 402 CT le otorga la facultad al trabajador de expresar al patrono su deseo de no seguir desempeñando sus labores en la empresa con la que había contratado y creado una relación laboral, con la renuncia se terminarían los efectos del contrato.

Es necesario mencionar que como consecuencia de la terminación del contrato de Trabajo por renuncia no surgen obligaciones, ya que la ley no concede indemnización por el tiempo que el trabajador laboro en la empresa.

De hecho las nueve causales a que se refiere el artículo 53, son las únicas en que el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según sea el caso.

## **3.12 FUNDAMENTACION DOCTRINARIA DE LA SIMPLE INDEMNIZACIÓN Y LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL.**

### **3.12.1 Definición de Indemnización**

“Es una cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños y perjuicios que se le han ocasionado en su persona o bienes”.<sup>18</sup> La indemnización la encontramos regulada en la Ley primaria, la cual se refiere a una simple retribución, donde el empleador estará obligado a indemnizar al trabajador cuando este sea despedido sin una justa causa. La ley determinara las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo; dicha prestación económica se fijara en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

Cuando se refiere la Ley que determinara las condiciones, es de entenderse que debemos acatar lo establecido en el Código de Trabajo, así lo reza el artículo 38 de la Constitución de la Republica, el cual especifica claramente que el trabajo estará regulado por un Código Laboral, el cual tendrá por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones.

### **3.12.2 Definición de Indemnización Universal.**

Se puede decir que es el derecho que tiene el trabajador o trabajadora a ser indemnizado cuando por cualquier causa se diere por terminada su relación laboral

---

<sup>18</sup> De Pina Rafael, *Diccionario de Derecho*; Editorial Porrúa México 1986. Pág. 298

entre él y su empleador, quedando obligado a pagar a dicho trabajador o trabajadora o sus herederos una prestación económica en dinero como consecuencia de dar por terminada la relación laboral entre ambos.

Este principio Constitucional, no es mas que una expectativa de derecho; ya que no tiene aplicación practica en nuestro país, por no estar desarrollado un Capitulo Especial en la Ley Secundaria que garantice este derecho; así lo establece el ordinal 12º del artículo 38 y 252 de la Constitución de la República.

## CAPITULO IV

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 CONCLUSIONES.

Después de haber finalizado el estudio de investigación del tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UNA GARANTIA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA”.

A lo largo de nuestra Investigación llegamos a la conclusión que en nuestro país los trabajadores del sector privado tienen ciertas prestaciones que le dan “una cierta estabilidad laboral”, porque en la mayoría de casos no cumplen con estas prestaciones. Haciendo énfasis en las siguientes:

1. Tenemos la jornada de trabajo que se establece en dos clases divididas así: En diurnas y nocturnas, la primera establece que no excederá de ocho horas y la segunda no mas de siete horas; comprendiendo la semana laboral diurna de cuarenta y cuatro horas, y la nocturna de treinta y nueve. La paga de las horas extras no es un salario legalmente, sino una remuneración; en la cual el patrono tiene obligación de pagar esa jornada nocturna pagaderas por lo menos con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido así lo reza el artículo 168 del Código de Trabajo.

2. Luego se habla del Descanso Semanal, este derecho esta comprendido para los trabajadores que no tienen horario establecido, del cual se hubiere laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

En el caso que el trabajador labore en su día de descanso semanal, tendrá derecho al salario básico correspondiente a ese día más una remuneración del cincuenta por ciento, como mínimo por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado. Así lo emana el Código de Trabajo en sus artículos del 171 al 176.

3. Otra prestación que tiene el trabajador es de la Vacación Anual Remunerada, y esta consiste en que después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso mas un treinta por ciento del mismo. Así lo reza el artículo 177 al 189 del Código de Trabajo.

Los días de asueto, deben remunerarse con salario básico, y estos días serán los que la ley ha estipulado. Art. 190, 191, 192 del Código de Trabajo.

4. Todo trabajador tiene derecho al aguinaldo, y el patrono esta obligado a dar en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo, en el caso que el trabajador no tenga un año de laboral en dicha empresa, éste tendrá derecho a que se le pague proporcional al tiempo laborado.

5. Una de las prestaciones inmediatas que tiene el trabajador es por enfermedad, en este caso se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, y el patrono estaba obligado a pagarle mientras dure la enfermedad y el restablecimiento del trabajador; se le pagara una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, y la ley laboral establece para dicho pago diferentes categorías que van de acuerdo al tiempo de servicio, a excepción del artículo 308 CT, lo anteriormente planteado en numeral seis se encuentra establecido en el artículo 307 CT.

Con respecto a la estabilidad Laboral en nuestro país, es un problema social que tiene que solucionarse porque no se cumple a cabalidad, y queda en abstracto el concepto que tenemos de este, y se dice que es el derecho que tiene el trabajador a no ser separado de su empleo, si no es por un motivo legal.

La palabra “Estabilidad” la enfocamos en sentido material y se refiere a la solidez y firmeza que se tiene en un empleo, si hablamos con respecto al tiempo se acopla a la duración y permanencia.

En el desarrollo de la investigación se hace mención de las clases de Estabilidad, las cuales se refieren a una relativa y la otra absoluta, pero a nuestro parecer aquí se da una Estabilidad relativa, porque en cierta medida hay una subsistencia por medio de un contrato de trabajo el cual nos da la pauta tanto al trabajador como al patrono poner los términos al vinculo contractual el cual, al no cumplir con los parámetros establecidos se puede finalizar dicho contrato pero abonando una indemnización”.

La disolución del vinculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y en ocasiones puede darle fin a ese vinculo el patrono, pero cuando el trabajador haga imposible la continuación de sus labores por incumplimiento de su obligaciones.

Aunque en la realidad no es así, ya que nos encontramos con varios despidos injustificados los cuales son provocados por las siguientes razones: el trabajador no puede reclamar el abuso que hay en su persona como por ejemplo el trabajo de mas de ocho horas diarias, en el cual no se le pagan horas extras, no obtienen sus vacaciones anuales correspondientes, el salario es menor a lo que la ley establece, y una serie de abusos contra el trabajador, unos si los reportan, y la empresa ha sido multada; u otros por miedo a que no le quiten su empleo no dicen nada de ciertas anomalías que hay en su empresa.

Pero que sucede con esos trabajadores que si denuncian esos derechos violentados; muchas veces son despedidos injustamente pero no lo hacen en el momento para no dar sospechas que fue por motivos de queja y que se les pueda demandar teniendo una resolución favorable al trabajador, si no que son despedidos tres o cuatro meses después, en ese lapso los patronos empiezan hacer una serie de despidos injustificados, aunque los hacen pasar por justo y comprobados, argumentando los patronos que se debe al incumplimiento de sus labores.

#### **4.2 RECOMENDACIONES.**

Consideramos las siguientes recomendaciones:

1. Que se respeten los principios Laborales, que están reconocidos universalmente, uno de ellos es el que se encuentra establecido en el 602 del Código de Trabajo.

2. Que el Ministerio de Trabajo asuma las responsabilidades que por Ley se le otorgan, actuando imparcialmente sin inclinaciones políticas, ni individuales o de grupos.

3. Que las instancias correspondientes asuman el rol de fiscalizar las empresas multinacionales, ejerciendo un control mensual, con el propósito de evitar los cierres arbitrarios.

4. Es necesario que el Ministerio de Trabajo de a conocer a los trabajadores en general, cuales son las prestaciones que la ley concede, por el hecho que son derechos fundamentales que emana la Constitución de la Republica y Leyes Secundarias.

5. Es imprescindible que los trabajadores hagan uso de su participación y que ésta sea más relevante en cuanto a exigir el respeto de las garantías laborales, denunciando ante la autoridad competente, aquellas actuaciones del patrono, que violenten los derechos fundamentales de todo trabajador.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS

DE PINA, RAFAEL, “**Diccionario de Derecho**”, Editorial Porrúa, México 1986

“**Enciclopedia Jurídica OMEBA**”, Tomo IV, Editorial Bibliografica Argentina Buenos Aires, 1979.

GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS, “**Diccionario Jurídico Elemental**”, Edición Actualizada, Editorial Heliasta 1997.

Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Constitucional año 2000.

MANUEL OSORIO, Prologo del Doctor Guillermo Cabanellas, “**Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**”, Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires Argentina 1999,

MARIO DE LA CUEVA, “**El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo**”. Editorial Mexicana 1990

### TESIS

MAGAÑA HERNANDEZ, “**Estudio sobre la Estabilidad Laboral de la mujer Trabajadora en Estado de gravidez**”. Universidad de El Salvador. Tesis 2002

ORTIZ JOYA, MARIA GUADALUPE, “**La Indemnización Universal propuesta para hacerla efectiva en la practica**”. Universidad de El Salvador. Tesis. El Salvador 1993.

### **SITIOS WEB CONSULTADOS**

[www.csj.s.v.](http://www.csj.s.v.)

(Centro de Documentación Judicial, Líneas y Criterios Jurisprudenciales, acerca del Contrato de Trabajo y la Estabilidad Laboral, año 2000)

[www.aal.org.ar](http://www.aal.org.ar)

Documentos acerca del Contrato Individual de Trabajo, Clasificación, Características y Conceptos del Derecho a la Estabilidad Laboral, año 2002

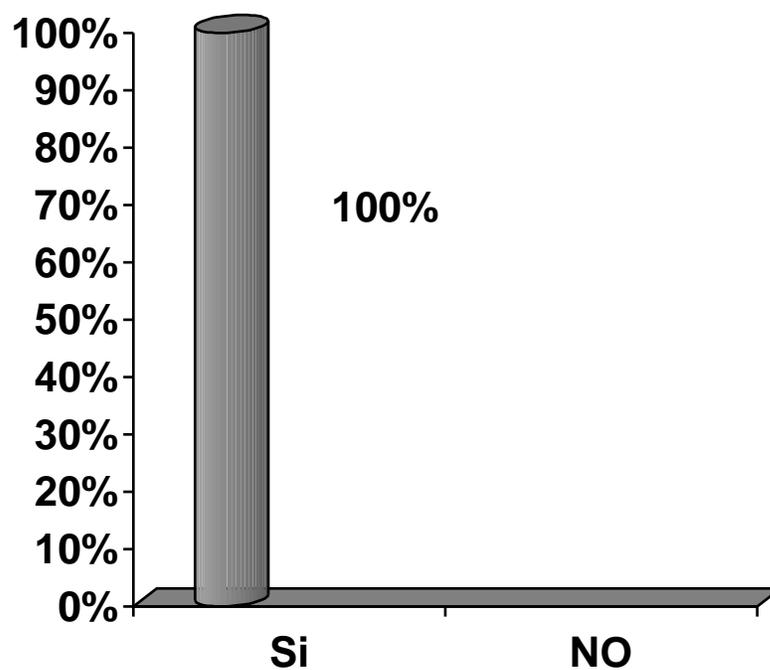
### **LEGISLACION**

**Código de Trabajo de El Salvador.** Editor Licenciado Luís Vásquez López, Edición 2000

**Constitución de la República,** año 2004

**ANEXOS.****1. CEDULA DE ENTREVISTA REALIZADA A EMPLEADORES****1. ¿Conoce usted con exactitud el Código de Trabajo?**

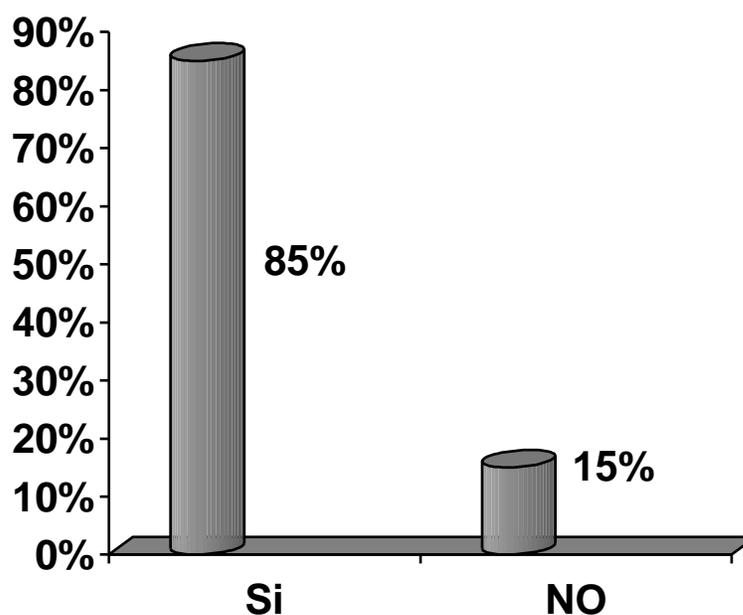
El 100% de los empleadores, asegura conocer el Código de Trabajo y las disposiciones contenidas en este.

**GRAFICO N° 1**

2. ¿Considera usted que el Código de Trabajo beneficia a los trabajadores?

El 85% de los encuestados manifestaron que si el Código de trabajo brinda una protección al trabajador, el 15% expreso que las disposiciones que amparan los derechos del trabajador, no solo deben estar plasmadas en el Código sino que debe existir una aplicación efectiva de las normas jurídicas.

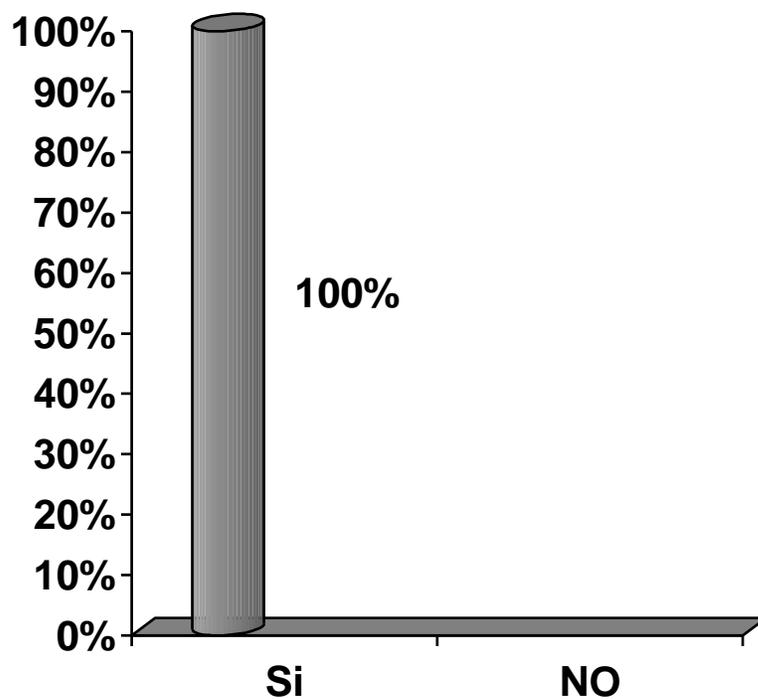
**GRAFICO N° 2**



3. ¿Cómo empleador considera que en su empresa sus trabajadores tienen una estabilidad laboral?

En relación a esta pregunta todos los empleadores, afirman que en su lugar de trabajo sus empleados gozan de este derecho.

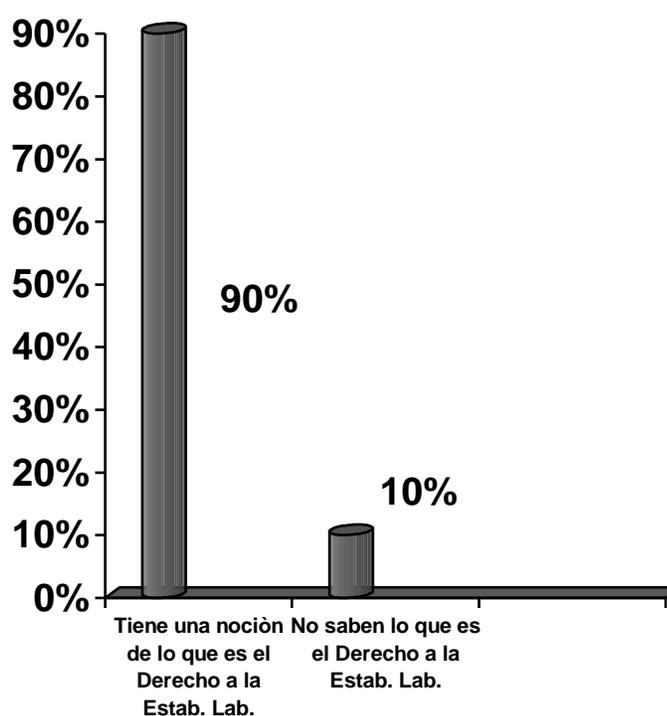
### GRAFICO N° 3



#### 4. ¿Que es el Derecho a la Estabilidad Laboral?

Según la encuesta el 90% de los empleadores tienen una noción de lo que es el Derecho a la Estabilidad Laboral, el 10% no saben lo que es este Derecho.

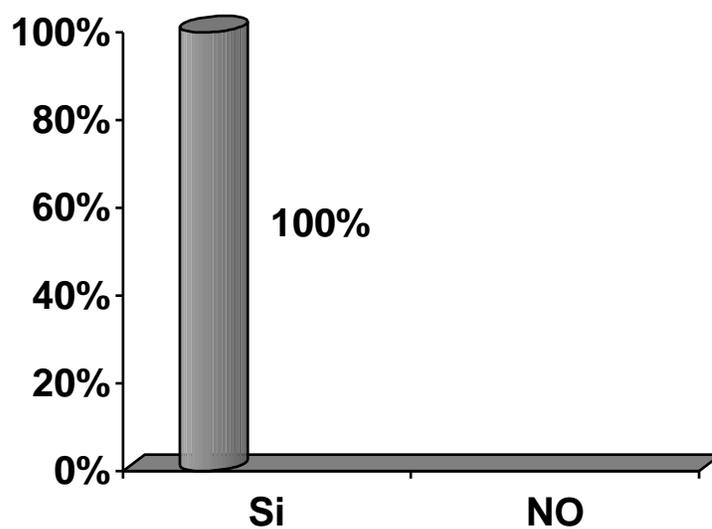
### GRAFICO N° 4



5. ¿Conoce usted, cuales son las causas por las que un trabajador debe ser despedido?

El 100% de los empleadores entrevistados sostienen que hay causas específicas por las cuales se despide a un trabajador, y que conocen cuales son.

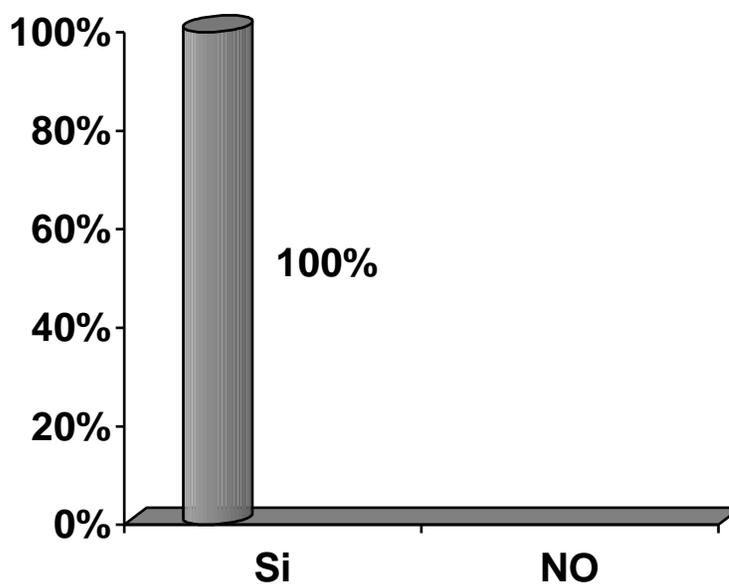
### GRAFICO N° 5



6. ¿Considera usted que un trabajador al ser despedido, sin justa causa tiene derecho a ser indemnizado?

El 100% de los encuestados consideran que si se le debe otorgar al trabajador una indemnización, ya que si se le despide de esa forma el trabajador, ya no tendrá ingresos para solventar sus necesidades, por lo que eso le proveería durante algún tiempo seguridad, por lo menos mientras tenga otra posibilidad de empleo.

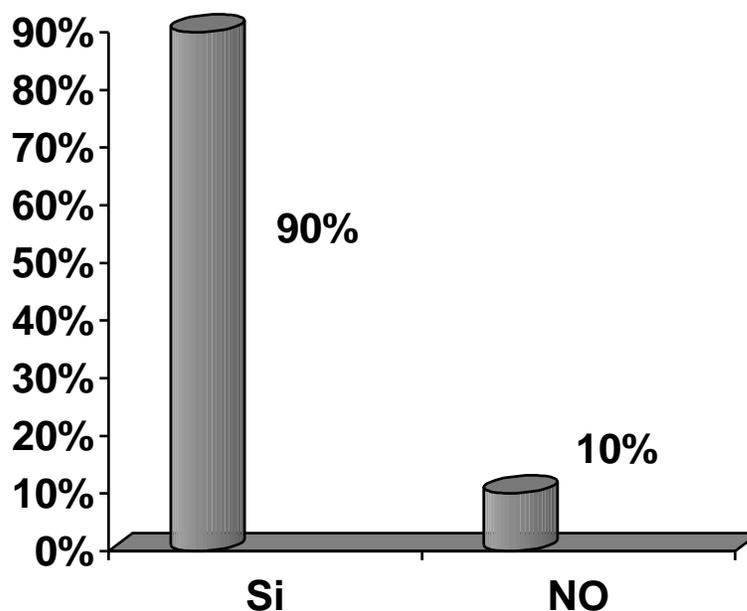
### GRAFICO N° 6



7. ¿Considera usted que si un trabajador renuncia a su empleo, tiene derecho a que se le indemnice?

El 90% de los encuestados consideran que no se le debe entregar una indemnización al trabajador por renunciar, debido a que el trabajador es el que decide no seguir laborando en dicha empresa, porque manifestaron haber encontrado un mejor empleo, y en cierta medida les afecta ya que la mayoría de empleadores no están preparados para otorgar una cantidad de dinero determinada por el tiempo laborado, y el 10% expreso que depende; ya que si su historial de trabajo establece que es un trabajador que cumplió plenamente sus obligaciones, se debe valorar e indemnizarlo.

### GRAFICO N° 7

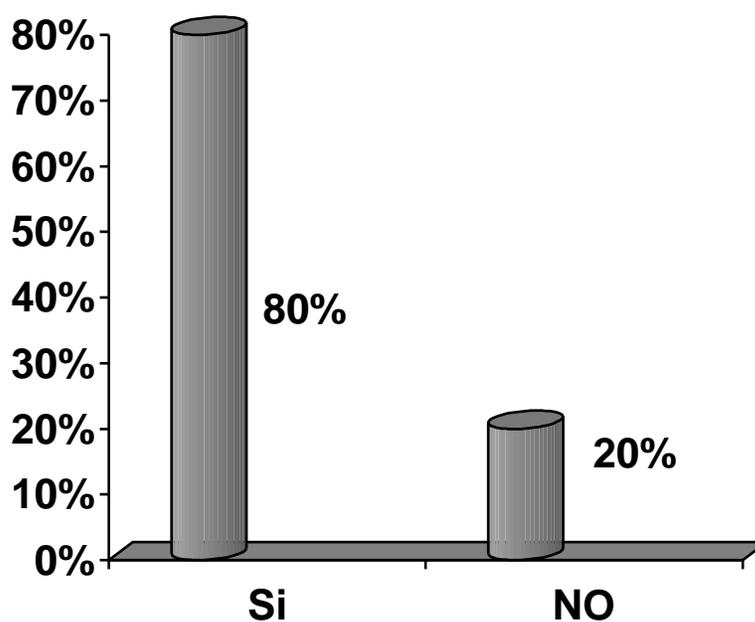


## **2. CEDULA DE ENTREVISTA REALIZADA A TRABAJADORES**

1. ¿Conoce usted el Código de Trabajo?

En relación a esta pregunta el 80% de los trabajadores afirman que SI tienen conocimiento de las disposiciones que contiene el Código de Trabajo, por el contrario el 20% asegura no conocer La legislación contemplada en este Código.

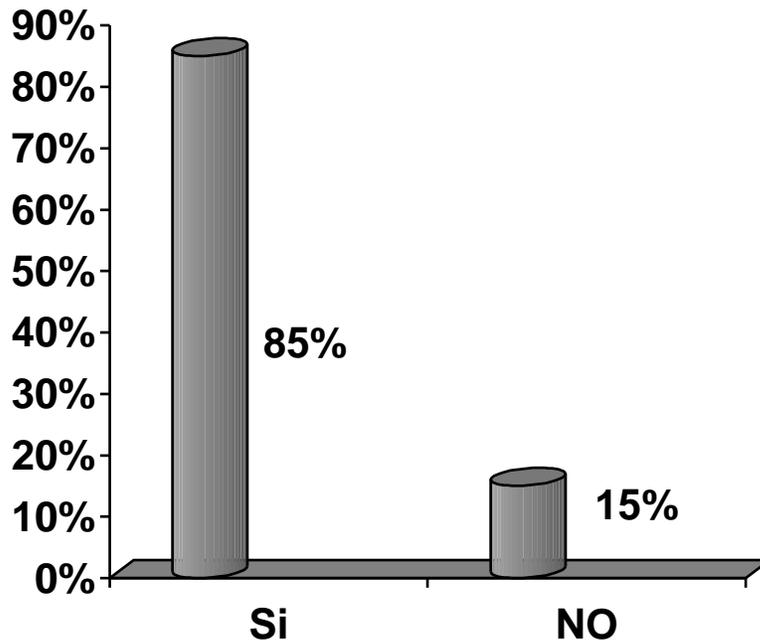
### **GRAFICO N° 1**



2. ¿En su lugar de trabajo su empleador le informa sobre sus derechos laborales?

El 85% de los trabajadores encuestados expresaron que en su lugar de trabajo no se les informa de sus derechos, lo cual denota la falta de interés del patrono por crear algún medio a través del cual se le explique al trabajador las facultades que la Legislación laboral salvadoreña les concede; así como las Leyes que son aplicables en su calidad de Trabajadores del sector privado; el 15% de los trabajadores dicen que sus patronos les instruyen de sus derechos desde el reglamento de trabajo hasta la Constitución de la Republica.

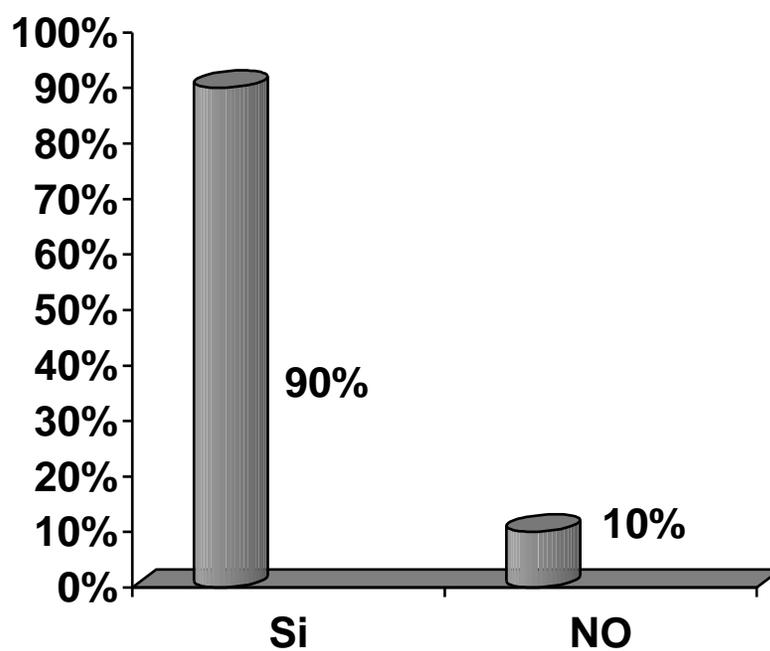
## GRAFICO N° 2



3. ¿Tiene conocimiento usted del derecho a la estabilidad laboral?

El 90% no tiene conocimiento de la existencia de este derecho y el 10% expone que si conoce el derecho a la estabilidad laboral.

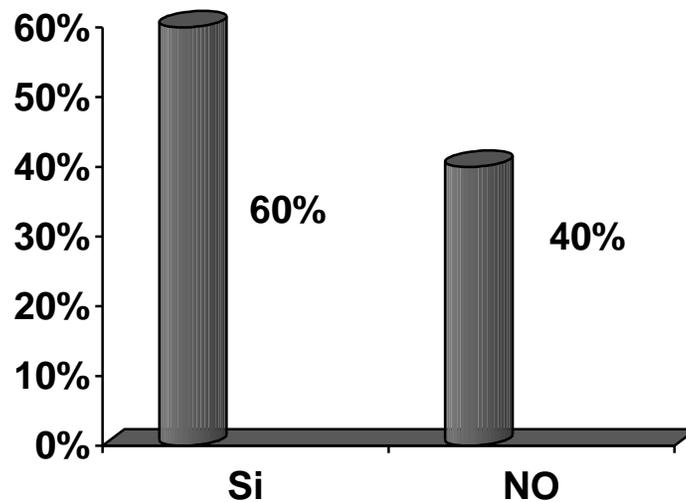
### GRAFICO N° 3



4. ¿Tiene conocimiento del Derecho a la estabilidad Laboral?

Con esta pregunta el 60% de los trabajadores manifestaron no tener conocimiento del Derecho a la Estabilidad Laboral, y el 40% expreso que si les han mencionado en su lugar de Trabajo lo que significa este Derecho.

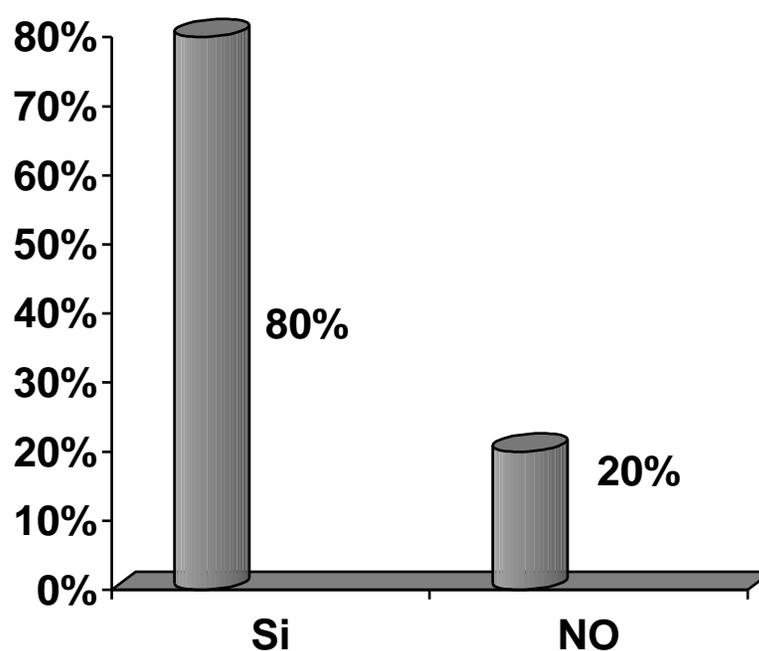
**GRAFICO N° 4**



5. ¿Conoce usted cuales son los derechos que tiene un trabajador al ser despedido?

Respecto a esta pregunta el 80% de los trabajadores exponen, que no saben que derechos les concede el Código de Trabajo como consecuencia de un despido, el 20% manifestó que un trabajador al ser despedido injustificadamente si adquiere derechos.

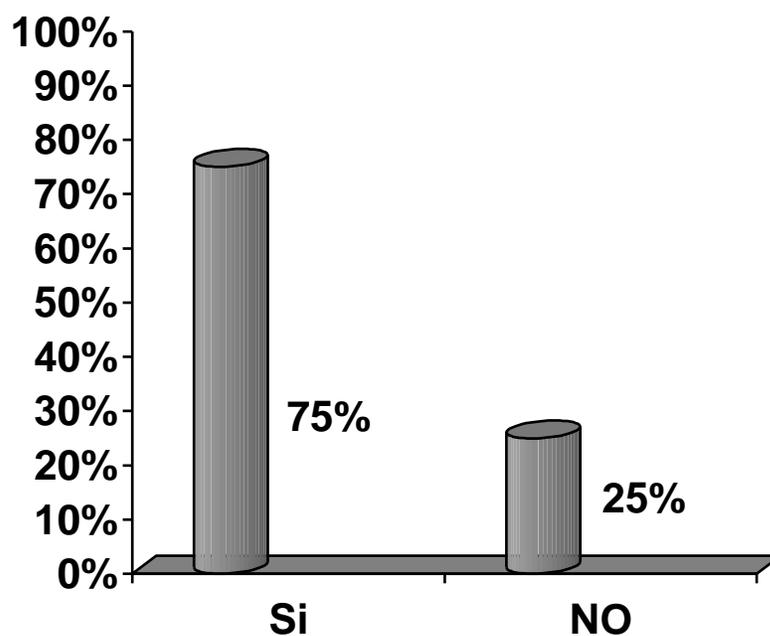
### GRAFICO N° 5



6. ¿Tiene conocimiento usted de despidos realizados en su lugar de trabajo?

El 75% de los trabajadores tiene conocimiento de despidos realizados en su lugar de trabajo, el 25% expreso que no ha observado despidos en la empresa que labora.

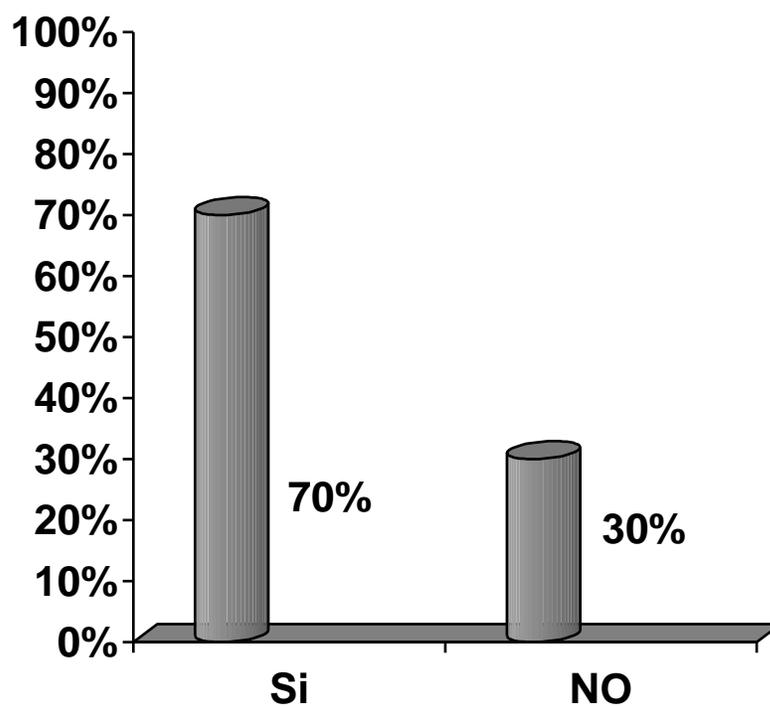
**GRAFICO N° 6**



7. ¿Considera usted que los despidos realizados fueron apegados a la Ley?

El 70% de los trabajadores explicaron que según sus observaciones los despidos efectuados en su lugar de trabajo eran arbitrarios, el 30% estableció que los despidos se habían originado por causas imputables al trabajador, por lo que si eran apegados a la Legislación laboral.

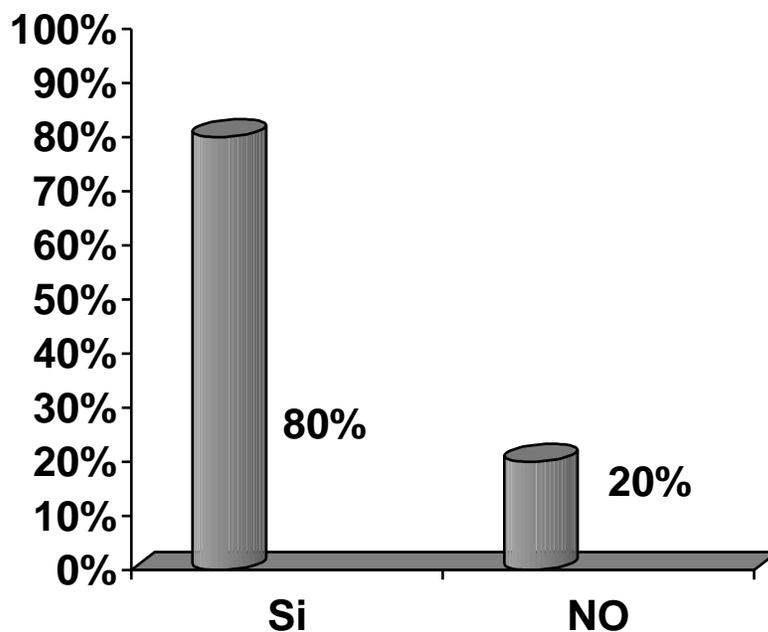
## GRAFICO N° 7



8. ¿Sabe usted en que casos la Ley le otorga el derecho a una indemnización?

El 80% no tienen conocimiento de las situaciones en que la legislación laboral concede una indemnización al trabajador, el 20% si saben cuales son los casos en que un empleado es sujeto activo de una indemnización.

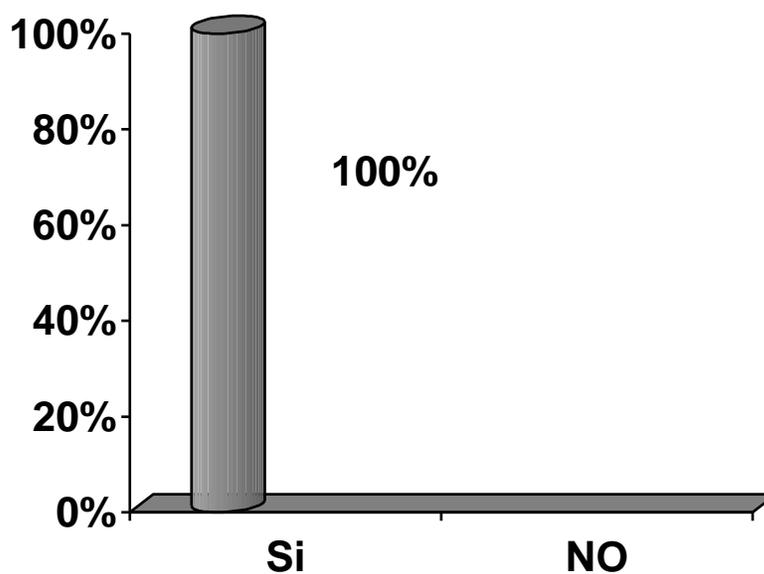
### GRAFICO N° 8



9. ¿Considera usted, Que debería existir una disposición en el código de trabajo, que faculte al trabajador a exigir una indemnización, por renuncia?

El 100% de los trabajadores encuestados manifiestan que si debe regularse la indemnización por renuncia, ya que consideran que es una compensación a su esfuerzo y dedicación en una empresa por los años laborados.

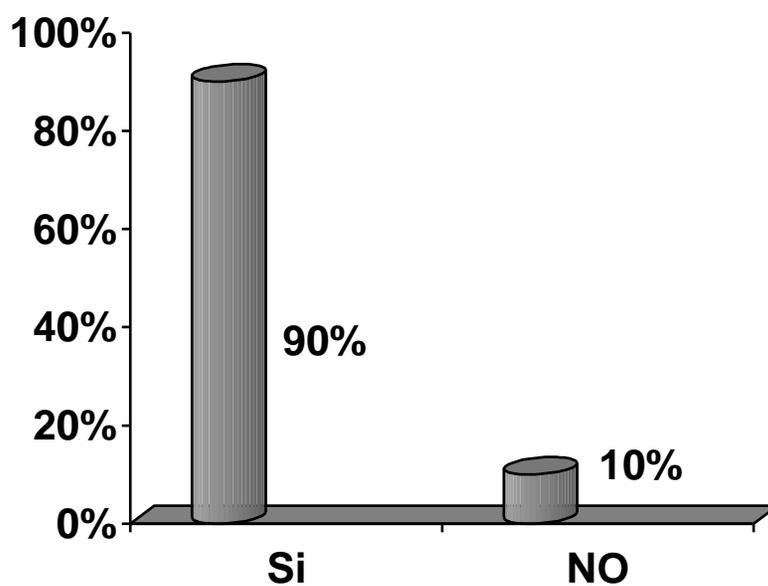
### GRAFICO N° 9



10. ¿Conoce usted el Reglamento interno de su empresa?

El 90% de los trabajadores encuestados expuso que no conocen las normas del reglamento interno de trabajo del lugar en que laboran, y el 10% si lo conoce ya que los empleadores les han comunicado las disposiciones contenidas en este para un mejor desarrollo de sus actividades laborales y una prevención de conflictos internos de trabajo.

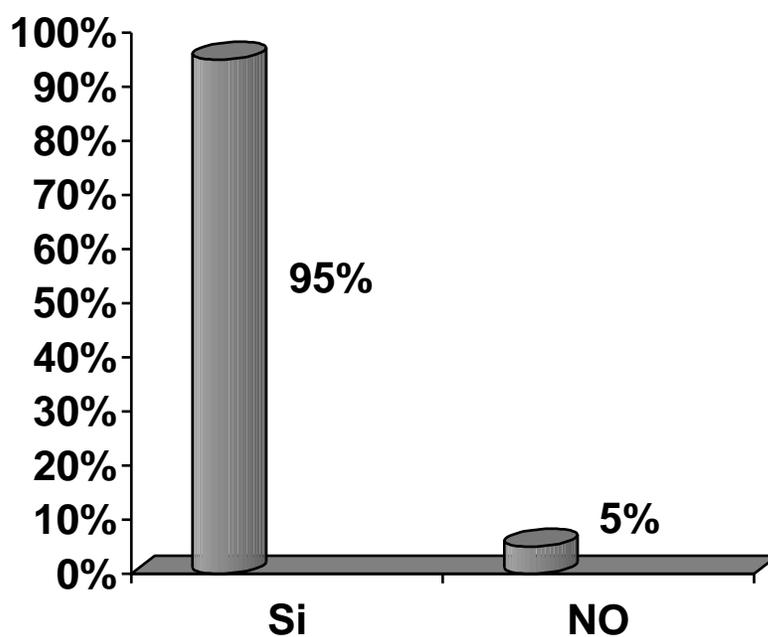
**GRAFICO N° 10**



11. ¿Existe en el reglamento interno de su lugar de trabajo, un apartado que le otorgue el derecho de indemnización por renuncia?

El 95% afirma que en su Reglamento interno de trabajo no hay alguna norma que regule este derecho, el 5% manifestó que si se les confiere ese derecho lo que denota que existen en nuestro país algunas empresas que en pro de los trabajadores valoran y gratifican el esfuerzo de sus empleados incluyendo en el Reglamento interno una disposición que les faculte a adquirir este derecho.

### GRAFICO N° 11



12. ¿ Conoce usted a que Institución debe acudir para la defensa de sus derechos en caso de ser violados?

El 60% no conoce cuales son las instituciones a las que debe concurrir para denunciar la afección de sus derechos laborales, el 40% si mencionaron instituciones que informan, orientan y protegen sus derechos laborales, pero es de aclarar que el ente coercitivo por excelencia es El Órgano Judicial.

## GRAFICO N° 12

