

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS
DECIMO TERCER PROCESO DE GRADO**



Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

**“LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL, EN EL DERECHO LABORAL,
FRENTE A LA CARGA DE LA PRUEBA, EN LOS JUICIOS POR DESPIDO SIN
CAUSA JUSTIFICADA”**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:
BELTRAN VALLE, GUILLERMO ORLANDO
GONZALEZ SALAZAR, MERCEDES IDALIA
MONTERROSA MARTINEZ, INGRID EMPERATRIZ**

**DOCENTE DIRECTOR:
LICDO. MIGUEL ÁNGEL DUBÓN**

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO
LICDO. JOSÉ ROBERTO REYES GUADRÓN**

NOVIEMBRE 2010

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

ING. Y MSC. RUFINO QUEZADA SÁNCHEZ

VICE – RECTOR ACADÉMICO

LICDO. Y MASTER OSCAR NOÉ NAVARRETE

SECRETARIO GENERAL

LICDO. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

FISCAL GENERAL

DR. RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DECANO

LICDO. JORGE MAURICIO RIVERA

VICE – DECANO

LICDO. Y MASTER ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ

SECRETARIO DE FACULTAD

LICDO. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICDO. JOSÉ ROBERTO REYES GUADRÓN

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A JEHOVÁ TODO PODEROSO: Por ser el motivo de mi existencia, permitirme la vida, la salud, la familia, el trabajo, y la enorme posibilidad de culminar este paso tan importante en mi vida, por darme la fuerza y la determinación en esos momentos tan duros vividos durante el tiempo de estudios que realicé.

A MI MADRE: Por haberme traído al mundo, y por forjar mi carácter durante toda mi vida, situación que me permite ser como soy; también por haberme dado todo lo que tenía en esos momentos en los cuales necesité de lo económico para salir adelante. Se perfectamente que pocas veces se lo he dicho, pero de verdad LA AMO CON TODO MI CORAZÓN.

A MI HERMANA: Por ser una persona tan especial en mi vida y motivarme y ayudarme en las etapas más duras de mi vida y mis estudios.

A MIS SOBRINOS: Por ser los niños más lindos del mundo, y por motivarme a culminar mis estudios para ayudarles a salir adelante en sus vidas y en sus estudios.

A MI PRIMO: Por ser el hermano mayor que nunca tuve, por sus consejos y por el apoyo que me ha brindado durante mi niñez adolescencia y juventud, y por ser el apoyo académico profesional que me ha ayudado en mi vida.

A TODA MI FAMILIA: Por creer en mí y motivarme durante toda mi vida, situación que me permite estar donde estoy, que Dios les Bendiga.

A MI DOCENTE ASESOR: Por su orientación y esmero para poder culminar el Proceso de Grado, por su atención y consejos que fueron tan importantes para nosotros, le deseo éxitos en su vida, en su salud, y le agradezco a Jehová por haber entrelazado nuestros caminos y conocerle como profesional y como amigo.

A MIS COMPAÑERAS DE TRABAJO: Por la oportunidad que tuvimos de realizar este paso juntos, especialmente por la paciencia y comprensión que tuvieron para mi persona, esperando que este no sea un adiós, sino un hasta pronto. Espero

conservemos la amistad que nos une durante los años. Les deseo Bendiciones de parte del creador y de corazón éxitos en su vida profesional.

A TODAS LAS PERSONAS: Que perdieron sus vidas, sus familias, sus hogares, y derramaron su sangre durante el conflicto armado que sufrió nuestro país, ya que debido a sus esfuerzos y tenacidad se crearon las condiciones para que las nuevas generaciones estudiemos y tengamos la oportunidad de dar este paso tan importante en nuestras vidas.

GUILLERMO ORLANDO BELTRÁN VALLE.

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A DIOS TODO PODEROSO: Por regalarme la vida, por haberme permitido culminar con éxito mi carrera, por la gracia y amor, por la victoria que me ha entregado en mis manos, por todas las bendiciones recibidas a lo largo de mis años y por haberme aceptado como su hija, a él sea toda la gloria y la honra. TE AMO DIOS ERES MI GRAN AMOR.

A MI MADRE: Por haberme traído a este mundo, por su amor, dedicación, paciencia, y el apoyo que me ha dado en todos los momentos difíciles. Por creer en mí, por todas las palabras de ánimo y las oraciones hechas por mi vida, por todo el esfuerzo que ha hecho por educarme. Gracias por tu amor y por ser la madre perfecta, TE AMO MAMÁ.

A MI PADRE: Por todo su dedicación y tolerancia con mi carácter, por todo el apoyo brindado, por estar cuando lo necesite, por nunca haberme desamparado, gracias por su amor, LO AMO PAPÁ.

A MI PASTORA: Margarita Durán por todas las oraciones que ha levantado por mi vida y mi triunfo, por ser como una segunda madre en mi vida y por sus consejos, te deseo mil bendiciones y que Dios te llene de gracia cada día.

A MIS HERMANOS: Elmer, Mario, Ricardo, Olga y Toni, en especial a Mario por todo el esfuerzo que ha hecho por ayudarme, y a Toni por siempre estar dispuesto a sacrificarse por mí, por ser uno de mis mejores hermanos; LOS AMO y les desea lo mejor en la vida.

A TODO MI FAMILIA: Por brindarme palabras de ánimo y apoyo por formar parte de mi vida.

A MI DOCENTE ASESOR: Por ser el mejor asesor que pude encontrar, por la paciencia, dedicación y esmero al enseñarnos, por guiarnos con sabiduría le deseo que Dios lo llene cada día de su gracia y colme su vida y la de su familia de muchas bendiciones.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por la paciencia que han tenido con mi persona a lo largo de este trabajo, en especial a Ingrid y su madre por haberme abierto la puerta de su casa y su confianza les deseo lo mejor y éxito en su vida profesional.

A MIS AMIGAS: Yeni y Karla por ser un apoyo en todo momento de mi carrera, por su amistad, por las palabras de ánimo en los momentos difíciles de mi vida por ser como mis hermanas LA QUIERO MUCHO y les deseo mil bendiciones.

A TODOS MIS DOCENTES: Que a lo largo de la carrera me brindado su apoyo en especial al Licdo. Corleto por haberme brindado palabras de aliento y por su paciencia, le deseo que Dios lo llene de muchas bendiciones junto a su familia.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS que a lo largo de la carrera me brindaron su apoyo y su amistad en especial a Gladis Herrera por haberme brindado ayuda cuando más lo necesite.

MERCEDES IDALIA GONZALEZ SALAZAR.

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A DIOS TODO PODEROSO: por permitirme culminar esta fase de mi vida, por estar conmigo siempre y hacer que los momentos difíciles fueran un proceso de aprendizaje y de fe. Por poner ángeles que guíen mis pasos; y ser la perseverancia en mí para lograr el éxito.

MI ABUELITA MATERNA: por su amor, cuidados y calor de madre que siempre me brindo, que Dios la tenga en su santa gloria.

A MI MADRE: por su apoyo incondicional, amor, esfuerzo y sacrificio que nunca podré pagarle; que Dios la bendiga siempre.

A MI PADRE: por sus consejos, apoyo y cariño.

A MIS TIOS: Abelardo Chávez y Miriam de Chávez, por ser un medio de bendición en mi vida, sus oraciones, y cariño sincero, que Dios los bendiga siempre.

A MI ABUELITA Y TIA: por su cariño y ayuda incondicional, sus oraciones y buenos consejos.

A TODA MI FAMILIA: por sus oraciones, buenos consejos y apoyo incondicional.

A MI NOVIO: por compartir conmigo mis buenos y malos momentos y brindarme su apoyo y amor.

A MI DOCENTE ASESOR: Licenciado Miguel Ángel Dubón, por su experiencia, capacidad y dedicación, por siempre mi agradecimiento y afecto. Que Dios lo bendiga.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: por su amistad, paciencia y esfuerzo que Dios, los bendiga siempre y que realicen todos sus sueños.

A TODOS AQUELLOS DOCENTES: que compartieron conmigo sus conocimientos, por su paciencia y apoyo incondicional en especial licenciados: José Roberto Reyes Guadrón, Ana Emilia Padilla, Miguel Ángel Dubón, y René Mauricio Corleto Valencia.

A MIS AMIGOS: por su amistad, porque siempre me brindaron una palabra de aliento cuando la necesite y por su apoyo oportuno; bendiciones.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS: que de una u otra forma contribuyeron a que mi sueño se hiciera realidad por sus concejos, oraciones y buenos deseos, gracias.

INGRID EMPERATRIZ MONTERROSA MARTÍNEZ.



INDICE

Tema:	Pág.
INTRODUCCION	i
1. CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Delimitaciones del tema	2
1.1.1 Delimitación científica	2
1.1.2 Delimitación temporal	2
1.1.3 Delimitación geográfica	2
1.1.4 Delimitación social	2
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Enunciada del tema	6
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos	10
1.6. Preguntas de investigación	11
2. CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.1. Marco histórico	13
2.1.1. Época del esclavismo	13
2.1.2. Época da la edad media	13
2.1.2.1. Época del feudalismo	13
2.1.2.2. Época del socialismo utópico	14
2.1.3. Época de la edad moderna	15
2.1.4. Época de la edad contemporánea	15
2.2. Marco doctrinario-conceptual	18
2.2.1. La indemnización universal	18



2.2.2. La prueba	20
2.2.3. Juicio individual de trabajo por despido sin causa justificada	21
2.3. Marco jurídico o legal	23
2.3.1. Indemnización universal	23
2.3.2. Indemnización por despido sin causa justificada	24
2.3.3. La prueba y de la carga de la prueba	24
2.3.4. Juicios por despido sin causa justificada	26
2.3.5. Jurisdicción del trabajo	26
2.3.6. Juicio individual de trabajo	27
2.3.7. Procedimiento del juicio individual del trabajo	27
3. CAPITULO III DISEÑO METODOLÓGICO	
3.1. Metodología Implementada	33
3.1.1. Objeto de estudio	33
3.1.2. Ubicación del objeto de estudio	33
3.1.3. Método de estudio	33
3.1.4. Tipo de estudio	33
3.1.5. Muestra	34
3.1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	34
a) Guía de observación	34
b) Guía de campo	34
c) Conversatorios	35
d) Identificar las partes del objeto de estudio	35
e) Elaboración del Objeto de Estudio	35
f) Entrevista en Profundidad	35
g) Entrevista a Profundidad con Historia Profesional	35



h) Triangulación de Información	36
3.1.7 Plan de análisis de información	36
1) Sobre el anteproyecto	36
a) Conformación del grupo de investigación	36
b) Selección del Tema de Investigación entre los integrantes	36
c) Elaboración y presentación de la Justificación del tema de investigación, en el departamento de Ciencias Jurídicas, de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, de la Universidad de El Salvador	36
d) Aprobación del tema de investigación por el Comité Técnico del Departamento de Ciencias Jurídicas	36
e) Elaboración del Capítulo I, Planteamiento del Problema	36
f) Elaboración del Capítulo II, Marco Teórico	36
g) Elaboración del capítulo III, Metodología	36
h) Presentación del Anteproyecto de Investigación	37
2) Sobre la interpretación y reflexión de información	37
a) Elaboración de instrumentos	37
b) Concertación de Visitas	37
c) Análisis de Información	37
d) Resultados de la Investigación	37
4. CAPITULO IV ANALISIS E INTERPRETECION DE DATOS	
4.1. Integración de los Resultados	39
4.1.1 Análisis e interpretación de entrevistas a Jueza y Colaborador del Juzgado de lo laboral de Santa Ana.	39
4.1.2 Análisis e interpretación de entrevistas a Procuradores	



Laborales Auxiliares de Santa Ana.	48
4.1.3 Análisis e interpretación de entrevistas a Jefe y Delegados	
Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente.	56
5. CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
NOTAACLARATORIA	67
BIBLIOGRAFIA	68
ANEXOS	



INTRODUCCION

En El Salvador históricamente, ha existido una lucha constante por la reivindicación de los derechos de la clase económicamente débil. Este grupo de poder, portador de un elemento de producción de gran importancia como lo es la fuerza de trabajo, ha tenido una serie de acosos, atropellamientos, y vulneraciones a derechos y/o garantías que les asisten; ya que la clase propietaria de los medios de producción, es la que tiene la completa explotación del elemento humano dentro de los establecimientos de trabajo.

Pero a nadie escapa que a la relación laboral en un momento determinado se le pone fin, ya sea por razones de despido injusto o por renuncia del trabajador. En razón de esta situación la Constitución enmarcó en un principio la indemnización por despido injusto y posteriormente, y quizá dándole valor a que un trabajador brindó sus mejores años de vida a favor de una empresa y un patrono determinado, siendo merecedor del reconocimiento del tiempo laborado y además de que el trabajo no se convierta en un obstáculo para su superación profesional.

Es de considerar que un trabajador que ha laborado por un periodo de 15 a 20 años en una empresa, tiene el derecho de ser indemnizado, pero en la mayoría de casos los trabajadores tienen desconfianza que al renunciar al trabajo pierdan su derecho, por lo que aun cuando tengan las posibilidades de acceder a un mejor empleo de acuerdo a su nivel profesional, surge en ellos la incertidumbre si renunciar, o no, por no perder la indemnización en la empresa de la cual forma parte.

En razón a esta situación la Constitución estableció la llamada indemnización por renuncia o indemnización universal, tema principal de esta investigación, ya que no obstante aparecer regulado en la Constitución su aplicación se vuelve violatoria en la realidad jurídica salvadoreña. Estableciendo la misma, tal vez en forma imprecisa que la negativa patronal a pagar la correspondiente indemnización constituye presunción legal de despido injusto; sin



precisar en concreto a quién le corresponde la carga de la prueba y cuáles son los extremos procesales a probar.

Aunado a las dudas anteriores es de destacar que de llegar un proceso por reclamación de una indemnización por renuncia a la etapa conciliatoria, debe bastarle al juez preguntar a la parte patronal, si se ha negado, o no a pagar la correspondiente indemnización; sin necesidad de que el proceso pase a la etapa probatoria, por la que precisamente el contenido de este trabajo es establecer que es lo que se debe de probar en un juicio por la reclamación de indemnización por renuncia, si los extremos procesales de un juicio laboral, que son la relación laboral y el despido, o la negativa a pagarla, además a cargo de quien corre esta obligación.



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



1.1 DELIMITACIONES DEL TEMA

1.1.1 Delimitación Científica: El tema que se investigó corresponde al área laboral, el cual versó sobre la Indemnización Universal en el Derecho Laboral, frente a la carga de la prueba, en los Juicios por Despido sin Causa Justificada; centrándose éste, en el análisis y aplicación del artículo 38 ordinal 12 de la Constitución de la República.

1.1.2 Delimitación Temporal: Se investigó, la efectividad en la aplicación de la disposición legal citada, en un período de seis meses, a partir del mes de Abril al mes de Octubre del año 2010.

1.1.3 Delimitación Geográfica: Dicha investigación se ejecutó, en el Juzgado de lo Laboral, en la Procuraduría General de la República y en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Ana.

1.1.4 Delimitación Social: Para la obtención de la información necesaria, se entrevistó a nivel judicial, a personas conocedoras de esta área como lo son: Juez con competencia en lo Laboral, Colaborador del Juzgado de lo Laboral, Procuradores Laborales Auxiliares, y a nivel administrativo Jefe Regional de Occidente y Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Derecho Laboral es una parte del llamado Derecho Social, porque su fuente u origen fué la imposición de una clase social que es la mayoritaria sobre la otra minoritaria (patronos), y que es la poseedora de los bienes de producción más importante, considerándose también como un derecho clasista; es decir reconoce la existencia de clases sociales; las cuales se encuentran en pugna y con intereses contrapuestos, así como que la clase trabajadora, tiene desmejorada su vida, y es misión de la ley lograr un mejoramiento, así lo expresan los artículos 38 de la Constitución de la República y el artículo 1 del Código de Trabajo.

Por lo antes señalado la Constitución de la República, ha establecido en materia Laboral los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores; y uno de ellos es el Derecho a la Indemnización, considerándose ésta, como el pago que el patrono debe hacer para paliar las necesidades del trabajador cesado en su trabajo, mientras obtiene otro. La indemnización tiene dos modalidades; una por despido sin causa justificada, artículo 38 ordinal 11, Constitución de la República, y la que a la luz del artículo 58 en relación con el 55 del Código de Trabajo, este tipo de despido es de hecho e injusto, por lo que da derecho al trabajador a que se le indemnice, constituyéndose esta figura en una mera reparación parcial del daño causado, por la pérdida del empleo.

La segunda es la indemnización Universal artículo 38 ordinal 12, de la Constitución, que es la que recibirá un empleado permanente, que renuncie a su trabajo; dicha indemnización se considera como una compensación por su esfuerzo y dedicación al servicio del empleador para quien ha laborado; considerándose como un género, ya que universal hace referencia a un todo, por lo que es de criticar que el ordinal 11 del artículo 38 de la Constitución ya no tiene razón de existir.



La llamada indemnización universal es creación de la Constitución de 1983, pero es de cuestionar que la norma primaria dejó establecido en el artículo 252; que dicha figura tendrá aplicación hasta que esté regulado en la Ley Secundaria; o sea en el Código de Trabajo y a más de veintiséis años de vigencia de la Ley Primaria, existe vacío legal, porque no se ha adecuado la ley secundaria, lo que ha dado lugar a que para darle positividad a la facultad mencionada y la negativa del patrono de pagarla a que se resuelva según criterio de los jueces.

Como se afirmó, y quizás emitiendo un juicio basado en el conocimiento vulgar, los jueces se resisten a admitir las demandas de este tipo; lo que resulta atentatorio porque se está violentado un derecho constitucional, tomando en cuenta lo que señala el artículo 38, que dice que el código incluirá los derechos que el mismo artículo señala, y es de tomar en cuenta que la Asamblea Legislativa, tenía que haber armonizado (esto como un mandato y no como una facultad) la Constitución con la ley secundaria dentro del plazo de un año contado a partir de la vigencia de la misma, artículo 271.

En el orden planteado, los jueces deben de recibir las demandas reclamando la indemnización universal con base en la legislación primaria. Y aún más la negativa a pagarla dice el cuerpo legal primario es causal de despido injusto, existiendo ya un procedimiento para resolver este tipo de conflictos el cual es El Juicio Individual Ordinario de Trabajo (Art. 369 y siguientes de Código de Trabajo).

Es aquí donde se ubica el problema, ya que de seguir el trámite establecido en el artículo 369 y siguientes del Código de Trabajo. Surgen las siguientes interrogantes: ¿Deberá correr por cuenta del actor la carga de la prueba?, ¿Se deberá probar la relación laboral y por otra parte el despido?, ¿O se limitará a probar la negativa del patrono a pagarla como un segundo extremo procesal?

Es por todo lo antes expuesto que el tema de investigación resultó interesante, novedoso y de actualidad, ya que hoy en día, el país atraviesa por una crisis, en donde los patronos despiden a sus trabajadores con o sin



indemnización, y en el caso de renuncia existe resistencia a pagarla, por cuanto la Constitución estableció que este tipo de indemnización tenía que ser regulada por la ley secundaria, lo que aun no se ha hecho; pero como se ha afirmado, también la norma primaria señaló que la negativa a pagarla constituye presunción legal de despido injusto.



1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Bajo este acápite se planteó una interrogante de manera abstracta y que enuncia el problema objeto de investigación, tal pregunta es:

¿Cuáles son los extremos procesales a probar y a quien corresponde dicha carga; en los Juicios Individuales de Trabajo, reclamando la indemnización por renuncia por la negativa del patrono a pagarla?



1.4 JUSTIFICACION

El artículo 38 de la Constitución, en su inciso primero establece que:

"El trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:..."

Y en su Ordinal 12 prescribe:

"la ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicios."

En su Inciso 2º menciona:

"La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto."

Esa disposición contiene lo que se conoce como la indemnización universal y para mayor entendimiento de la figura, se analizó el origen de la categoría Indemnización Universal a través del desglose de las palabras que la componen:

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Osorio, se define **Indemnización**, en un sentido amplio, de la siguiente manera: *"en lo laboral todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufren las partes, de modo principal la trabajadora se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad, de despido injustificado, de falta de preaviso."*



Para el mismo autor la palabra **Universal** tiene las siguientes connotaciones, a saber: "*comprendivo de toda una especie o clase, "Extendido al mundo entero, Internacional"*".

Los conceptos anteriormente definidos dan una idea muy amplia de la categoría Indemnización Universal, en atención al significado de las palabras la figura comprendería, tanto lo que corresponde "por despido injusto", como "por renuncia del trabajador".

La Constitución en el artículo 38 ordinal 12, da el derecho a la indemnización por renuncia, generando la impresión que interpuesta aquella procede el pago; lo que en la realidad no es así, puesto que la misma disposición prescribe que la negativa a pagarla es presunción legal de despido injusto, aspecto medular en el presente trabajo investigativo, porque con ello se genera el problema planteado en el capítulo I, esto en relación a los tópicos propios del proceso que hay que promover.

Ahora bien procesalmente hablando, en el juicio laboral en concreto, fue necesario indagar fundamentalmente a quien le correspondería la carga de la prueba, dentro del proceso, si por un lado el patrono tiene que probar hechos en contra del trabajador que decide renunciar a su trabajo; o por el otro, debe ser el trabajador el que pruebe ciertas circunstancias contra el patrono que se niegue a pagar la Indemnización.

Ante el reclamo de una indemnización por renuncia además de la pregunta que se planteó como enunciado del problema, también surgieron las siguientes interrogantes:

- I. ¿Será negociable el monto de la indemnización como sucede cuando se litiga ésta por renuncia?
- II. Si surgiera la ley regulando la indemnización universal, ¿tendría ésta efecto retroactivo, tomando en cuenta que dicha figura tendría que estar regulada a partir del año 1984?



III. Ante la negativa patronal de pagar la indemnización cuando el empleado renuncie ¿se podrá hacer uso del proceso establecido en el actual Código de Trabajo, ya que la misma normativa primaria ha prescrito que constituye causal de despido injusto?

IV. ¿Qué razones privan al legislador para no regular lo establecido en el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución?



1.5 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

➤ Determinar a quién le corresponde la carga de la prueba, en el caso de una demanda por reclamo de una indemnización por renuncia o también llamada indemnización universal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

➤ Establecer los extremos procesales a probar en un proceso de reclamo de indemnización por renuncia.

➤ Identificar la eficacia de las demandas por reclamación de indemnización por renuncia.



1.6 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Es positiva la norma Constitucional que establece el derecho a una indemnización por renuncia?
2. ¿Por qué la Legislación Constitucional estableció que la negativa a pagar la indemnización por renuncia es causal de despido injusto?
3. ¿A quién corresponde la carga de la prueba en caso de reclamo judicial de la indemnización por renuncia?
4. ¿Cuáles son los extremos procesales a probar en caso de una acción cuya pretensión es el pago de una indemnización por renuncia?



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO



2.1 MARCO HISTÓRICO

Existe mucha literatura en cuanto a los movimientos sociales que dieron origen al Derecho del Trabajo y a las épocas por las cuales atravesó este derecho; pero, esta investigación se centró en hacer referencia a algunos de ellos en forma puntual, para que el que lea esta obra, se ubique e ilumine como se dio el nacimiento de una normativa tan importante, como lo es el Derecho Laboral, como rama especial que regula los derechos de los trabajadores, para hacer valer sus facultades y así poder satisfacer sus necesidades elementales y las de su grupo familiar.

Desde la antigüedad y específicamente desde la época prehistórica, ha existido el trabajo, ya que el hombre para sobrevivir se ve obligado a trabajar, para poder satisfacer sus necesidades básicas y elementales; pero, en esta época, no había explotación del hombre por el hombre, no existía la propiedad privada sobre los medios de producción, por lo que al pasar del tiempo y con la civilización de los pueblos, el trabajo va evolucionando en diversas épocas como se describirá a continuación:

2.1.1 Época del esclavismo:

En la época del esclavismo, se ve al trabajo como aquel que desempeñaba el esclavo para su amo o dueño, ya que en esta época, los esclavos no eran tratados como personas o como seres humanos, sino que se les consideraba como cosas, como mercancías los cuales se podían regalar, vender, y aun comercializar si el amo así lo decidía. Los esclavos no poseían derechos como trabajadores, debido a las circunstancias descritas anteriormente, en consecuencia no existía relación laboral.

2.1.2 Época de la edad media:

2.1.2.1 Época del feudalismo:

En esta época el esclavo ya no se consideraba una cosa, si no como una especie de animal (siervo) el cual estaba adscrito a la tierra por lo que si el señor



feudal vendía su propiedad, en esa transacción iba incluido el siervo. Al siervo se le concedían algunos derechos, como el de poseer una parcela de tierra, economía doméstica, animales domésticos. Aquí el siervo debía trabajar en la tierra del señor feudal por seis días a la semana y tendría un día para cultivar la parcela que el señor feudal le había concedido.

Se puede decir que en estas dos épocas el trabajador llámese, a este esclavo o siervo, no poseían derechos como trabajadores, ya que tanto el amo o dueño en la época esclavista, como el señor feudal en la época del feudalismo, ejercían una fuerza directa por ser los dueños de los medios de producción sometiendo así al esclavo o al siervo.

2.1.2.2 Época del socialismo utópico:

Los principales exponentes en esta época fueron: Charles de la Marie Fourier, Saint Simon y Roberto Owen; los cuales al enfrentarse a los cambios que sufrían las empresas en su economía, sugieren brindar mejores prestaciones laborales a sus trabajadores para la satisfacción de sus necesidades, e incitarían a todas las empresas a que no esperaran que los trabajadores mismos les exigieran mejores condiciones, si no que fueran consecuentes y cambiasen por si solos y sin presión de ninguna naturaleza. Señala la historia que el único que llevó a la práctica sus ideas fue Owen, convirtiendo sus empresas en cooperativas, por ello se le considera el padre del cooperativismo.

Es en esta época, que el trabajador manual adquiere gran relevancia, ya que es mediante la doctrina cristiana que se le da valor a su trabajo, dejando de considerarse a esta actividad como denigrante y pasar a considerarse como valiosa; es aquí donde surgen dos niveles de trabajadores los cuales son: a) los que se dedicaban al comercio y b) los que se dedicaban a la industria; siendo estos últimos los que dieron origen al nacimiento de las corporaciones, las cuales se encontraban organizadas por maestros, que eran los dueños de los medios de producción, los oficiales que eran los trabajadores y los aprendices los cuales eran



los que estaban al servicio de los maestros; es en estas corporaciones que se originan los contratos de trabajo actuales.

2.1.3 Época de la edad moderna:

Es en esta época que se da el nacimiento de un modelo productivo nuevo, como lo es la manufactura, basado en la producción a gran escala (desde el punto de vista económico) y en la generalización del trabajo libre (desde un punto de vista jurídico) viéndose a la libertad en doble sentido: primero el trabajador ya no está sometido a un vínculo de esclavitud o servidumbre y segundo no está sometido a las directrices de las corporativas. Este nuevo modelo de producción económico-jurídico es en principio el capitalismo en el cual desaparecen los gremios y aparece la primera fábrica.

Los vínculos jurídicos de la manufactura tuvieron dos momentos que se distinguieron entre sí, los cuales fueron 1) El comerciante que contrataba con maestros empobrecidos para adquirir su producción y al cual se le denominó trabajo por encargo, y 2) El comerciante que no solo se limitaba a tener relaciones externas con los maestros, si no que se convierte en empresario teniendo bajo su control el proceso productivo realizando así verdaderos contratos de trabajo.

Es en esta época que se da lo que se denominó la libreta del obrero que impedía al trabajador abandonar la manufactura, a menos que se le despidiere. Se puede afirmar que fue la época oscura del Derecho Laboral ya que no existían leyes que defendieran al trabajador que es la parte más débil económicamente hablando.

2.1.4 Época de la edad contemporánea:

Surge la Revolución Industrial, la que se basaba en la división del trabajo, la concentración de los trabajadores en las fábricas y la autonomía de las partes que contrataban a raíz de la miseria, las malas condiciones del trabajador, el hacinamiento en la gran fábrica y la comunicación entre obreros.



Comienzan en Inglaterra a organizarse los trabajadores para defender sus derechos en una forma colectiva, aparece el derecho del trabajo; en Francia en 1848, consolidándose el derecho laboral Francés en 1884, cuando se reconoció el derecho a asociarse profesionalmente a los obreros; en 1890 se creó una jurisdicción laboral para conocer conflictos individuales de trabajo y en 1919, el derecho laboral se internacionalizó, al establecerse normas de carácter obligatorio beneficiando a la clase trabajadora.

Surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte del tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, lo que pretendía era lograr justicia social en un contexto difícil en ese momento. Con el apogeo de la Segunda Guerra Mundial, se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945, que retoma principios de la Revolución Francesa.

Como se observa, existieron sucesos internacionales que influyen en países latinoamericanos como El Salvador, a mediados del siglo XX, para incluir en su Constitución de 1950, los llamados Derechos Sociales y los Derechos de los Trabajadores, y es aquí donde se contempla por primera vez el derecho a la indemnización por despido injusto, en el artículo 182, ordinal 11, que decía de la siguiente manera:

“Artículo 182.- El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y especialmente en los siguientes:

Ord.11 El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley”.

Pero la Constitución de 1962, solamente estableció la indemnización por despido sin causa justificada, lo que puede considerarse un gran avance en el derecho del Trabajo para la época; es hasta la Constitución de 1983 en que nace la figura de la indemnización Universal, del artículo 38, ordinal 12 de la



Constitución; según se conoce por el hecho de que la ya mencionada indemnización se le debe dar al trabajador por renuncia o retiro voluntario.



2.2 MARCO DOCTRINARIO - CONCEPTUAL

2.2.1 La Indemnización Universal.

En términos generales la indemnización, es la prestación económica a la que tiene derecho toda persona que ha sufrido un agravio por los daños o perjuicios ocasionados por otra. En el derecho laboral, se da como un resarcimiento por:

- a) Menoscabos causados al trabajador, por haber sido cesado en su trabajo, (despido justificado e injustificado)
- b) Antigüedad,
- c) Accidente de trabajo,
- d) Muerte del trabajador,
- e) Renuncia del trabajador, según la Constitución,
- f) Y otras más contempladas en la ley o doctrina internacional.

Es importante el estudio de cada uno de los tipos de indemnizaciones, pero la que compete a esta investigación es: la indemnización por renuncia o también llamada indemnización universal, esta se da por renuncia del trabajador, y se encuentra regulada en el artículo 38, ordinal 12 de la Constitución de la República, siendo una innovación introducida por la Constitución de 1983; estableciéndose como un requisito para gozar de este derecho, ser un trabajador permanente.

Mario de la Cueva, en su libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" (página 417 a 423), hizo referencia al derecho de antigüedad de los trabajadores que han laborado para un patrono por cierto tiempo; expresando que: *"La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social: éstas tiene sus fuentes en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo...."*



La indemnización se subdivide en diferentes clases, entre ellas la llamada universal, la que se considera como aquella prestación económica, que por ley se le debe de dar a todo trabajador permanente, que renuncia a su trabajo, como una compensación a los años de servicio a favor de un patrono determinado. Por lo que para mayor ilustración es procedente definir lo que se entiende por sujetos de la relación jurídico- laboral y para ello se retoman los conceptos legales establecidos en el artículo 17 inciso segundo del Código de Trabajo que expresa: "...*Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador....*"

Por lo antes mencionado se define al trabajador como aquella persona que entrega su fuerza de trabajo, y se somete a una relación de subordinación, en un contrato de trabajo a otra persona llamada patrono a cambio de una contraprestación denominada salario que le sirva para la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su grupo familiar, y al patrono como aquella persona ya sea física o jurídica, que es el dueño o propietario de un centro de trabajo, que brinda empleo a otras personas llamadas trabajadores a cambio de un salario, y bajo condiciones de subordinación.

El derecho laboral está fundamentado en una serie de principios de los cuales algunos de ellos son aplicables a la figura de la indemnización universal como lo son:

- ✓ Principio de igualdad: basado en el derecho que posee todo trabajador de ser tratado en igualdad de condiciones sin discriminación.
- ✓ Principio de irrenunciabilidad: se considera que es aquel principio que prohíbe a todo trabajador privarse de un derecho, ya que la Constitución establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables.
- ✓ Principio pro-trabajador: Que significa que en caso de duda en la aplicación de la ley se resolverá lo más favorable al trabajador.



2.2.2 La prueba.

La prueba es definida por el Código de Procedimientos Civiles vigente en el artículo 235, como el medio que la ley determina para establecer la verdad de un hecho que se considera controvertido; esto para lograr que se dicte una resolución que sea la que más se aproxime a la realidad, tomando como base para tal resolución los hechos argumentados y las pruebas aportadas por las partes, las cuales pretenden que esta resolución sea a su favor.

Por lo que se puede afirmar que la figura en comento constituye un conjunto de situaciones aducidas por las partes en un proceso para determinar la falsedad o veracidad de los hechos controvertidos; de esta afirmación surgen algunas interrogantes entre las cuales está: ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La carga de la prueba corresponde tanto al actor para lograr la satisfacción de la pretensión que demanda; como al demandado que niega e interpone una excepción, situación que opera en todo tipo de proceso.

En materia laboral y en el caso particular que el trabajador renuncia a su trabajo, surge una duda, acerca de que es lo que se debe de probar; en el caso de que el patrono se niegue a pagarle su indemnización, se deberá probar la relación laboral y el despido, que son los extremos procesales del juicio por despido sin causa justificada según el artículo 38 numeral 12 de la Constitución, o la negativa del patrono a pagarla; si fuese éste el caso el proceso se resolvería sin más trámites en la etapa conciliatoria ya que solo bastaría al juez preguntar al patrono si está dispuesto a indemnizar al trabajador y si este dijese que no, se constituiría como despido injusto y por ende se tendría por probado el despido y la relación laboral, y ante tal desacuerdo se seguiría el proceso hasta dictar sentencia.

¿Qué pasaría si el demandado no comparece? La prueba en el derecho laboral se ceñiría a las reglas establecidas en el Código de Procedimientos Civiles que expresa en el artículo 253 que: *"Las pruebas se hacen con instrumentos, con informaciones de testigos, con relaciones de peritos, con la vista de lugares o inspección ocular de ellos o de las cosas, con el juramento o la confesión"*



contraria, y con presunciones." Haciéndose necesario definir algunos tipos de prueba

a) **Prueba documental o Instrumental:** En términos generales son aquellos documentos que las partes brindan en un juicio para probar los hechos a su favor los que pueden ser públicos, auténticos y privados; siendo los primeros los otorgados ante persona autorizada para el ejercicio del notariado, los segundos expedidos por funcionarios en el ejercicio de sus funciones y los últimos, los suscritos por personas particulares en sus relaciones de índole privado.

b) **Prueba testimonial:** Es aquella prueba constituida por personas que conocen de un hecho que se le quiere dar certeza.

c) **Prueba pericial:** Está compuesta por los dictámenes que emiten las personas expertas en una ciencia, arte u oficio.

d) **Prueba por inspección:** Considerada como directa, porque es hecha por el juez, ya que es éste el que se apersona al lugar para poder apreciar con sus sentidos los hechos o circunstancias y así poder dar una resolución conforme a lo percibido.

e) **Prueba por confesión:** Es el reconocimiento hecho por una persona contra sí misma, aceptando los hechos discutidos en un juicio.

f) **Prueba por presunción:** Es aquellas que de un hecho conocido asevera uno desconocido.

2.2.3 Juicio individual de trabajo por despido sin causa justificada.

En la práctica, la palabra juicio es utilizada como sinónimo de proceso, definiéndolo como aquel en el que las partes ventilan sus controversias, o exponen sus argumentos ante un Juez competente, con el fin de obtener una resolución a su favor y conforme a la ley. Es de mencionar que en todo juicio existe dos partes, las cuales son: El demandante o actor, que es aquel que ejerciendo su derecho de acción promueve una demanda en contra de otra persona. Según definición etimológica, acción, proviene del vocablo latín agere que significa, hacer, obra, en términos legales es el derecho que se tiene de pedir



alguna cosa o de reclamar un derecho, siendo por esta razón que le corresponde probar a la parte actora debido a quien intenta una acción le corresponde probar.

La otra es el demandado, entendiéndose éste, como aquella persona contra quien se dirigen las acciones que se intentan en un juicio y el cual tiene la obligación de probar su excepción, definiendo excepción como aquel motivo jurídico que alega el demandado con el fin de hacer infructuosa la acción pretendida por el actor en su demanda y así tratar de obtener una resolución a su favor, es por este motivo que se afirma que existe reversión de la carga de la prueba, ya que originalmente le corresponde al actor, pero si el patrono o demandado alega una excepción tendrá que probarla.

Es importante definir en este apartado la que se entiende por despido, justificado e injustificado y por renuncia, ya que es de connotar que la indemnización universal no se da por despido si no por la renuncia del trabajador. En el orden planteado despido es un acto unilateral por parte del patrono con uno o varios trabajadores, que rompe con la relación jurídico-laboral, ya sea justificada o injustificadamente.

El despido justificado, es aquel rompimiento del contrato de trabajo, por haber incurrido el trabajador en alguna causal que la ley prescribe para la terminación del contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrono. El despido sin causa justificada es aquel considerado como el acto de terminación de la relación laboral, por parte del patrono, de manera unilateral y sin tener ninguna causa de las ya señaladas en la ley, por lo que da derecho al trabajador a ser indemnizado conforme a lo establecido en la ley.

Además de lo ya señalado la renuncia que es el acto voluntario del trabajador de dejar su trabajo, dicho acto da lugar al pago de una indemnización, así lo dice el artículo 38 numeral 12 de la Constitución y que la negativa de pagarla constituye presunción legal de despido injusto, teniendo el trabajador que entablar un juicio por despido injusto. (O juicios por despido sin causa justificada)



2.3 MARCO JURÍDICO O LEGAL

2.3.1 Indemnización Universal o Indemnización por renuncia.

Constitucionalmente la figura de la indemnización, está regulada en el artículo 38 ordinales 11 y 12 pudiendo clasificarse dichas disposiciones en: indemnización por despido sin causa justificada e indemnización por renuncia ; la primera tiene lugar cuando el patrono ha despedido a un trabajador de hecho el cual se califica de injusto, ya que se sale de los preceptos legales de terminación del contrato, las cuales aparecen especificadas en la ley secundaria; mientras que la segunda está referida en forma particular cuando el trabajador renuncia formalmente a su trabajo.

Tal como se afirmó en párrafos precedentes por indemnización universal, debería entenderse que la figura comprende tanto la que se da por despido injusto como por renuncia del trabajador. Reiterando dicha posición, lo expresado por la exposición de motivos de la Constitución de 1983, que señala que en la Constitución de 1962, el artículo 182 numeral 11 es objeto de una modificación la que se refiere a la indemnización que tiene derecho el trabajador cuando sea despedido sin causa, lo cual se sustituyó por la llamada indemnización universal que es la que se concede al trabajador o a sus beneficiarios por cualquier causa de terminación del contrato; pero en la realidad las dos figuras subsisten independientemente una de la otra.

Con base en la referida exposición de motivos la indemnización procede porque finaliza la relación jurídico-laboral, afirmación que se hace ya que ésta señala que *"La motivación estuvo fundada más en un criterio de seguridad social que en el concepto de reparación de daños..."*; pero la norma contenida en el artículo 252, de la Constitución deben estar regulados por la ley secundaria (el Código de Trabajo); así: *"El derecho establecido en el ordinal 12 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 hasta el día de hoy; solamente ha regulado la indemnización por despido sin causa justificada, a pesar del mandato Constitucional no se ha hecho nada al respecto; la razón se desconoce pero se pueden deducir los motivos de la mora legislativa.

2.3.2 Indemnización por despido sin causa justificada.

Regulada en el artículo 38 ordinal 11 de la Constitución y en Código de Trabajo en los artículos 58, 59 y 60. Tal figura se da cuando el trabajador no ha incurrido en ninguna causal de despido, de las que hace referencia el artículo 50 del Código de Trabajo; por lo que el trabajador, tendrá derecho a que el patrono le retribuya una cantidad de dinero, en concepto de indemnización. La ley establece un parámetro el cual es: *... "tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente a treinta días de salario básico por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En ningún caso la indemnización será equivalente al salario de quince días"*.

Aunque exista un parámetro para que se indemnice al trabajador, por principio de justicia social, éste no siempre se cumple pues, los empleadores, en algunos casos no están en la disposición de pagar. Por lo que el trabajador debe acudir a instancias administrativas o judiciales, para lograr aunque sea una parte de lo que le corresponde, por haber laborado por varios años para su patrono y éste prescindir de sus servicios sin ninguna causa justificada corriendo el riesgo de no encontrar otro empleo.

2.3.3 La prueba y de la carga de la prueba.

La prueba en general y la carga de la prueba en el Derecho Laboral, al igual que otras ramas del derecho siguen las reglas del Código de Procedimientos Civiles, el artículo 602 del Código de Trabajo establece que: *"En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de estos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene"*.

La prueba es un medio, un instrumento que se utiliza en un proceso para establecer que un hecho que se alega es verdad; el Código de Procedimientos



Civiles en el artículo 235, da un concepto muy breve de lo que es prueba; En el Derecho del Trabajo, son admisibles todos los medios de prueba regulados por el Código de Procedimientos Civiles siendo los siguientes:

➤ **Presuncional:** Este tipo de prueba consiste que de un hecho conocido se da por cierto uno desconocido; se clasifica en legales, de derecho y judiciales, entendiéndose para el caso las dos primeras numeradas en el Código de Trabajo, a vía de ejemplo se podría citar: Presunciones legales artículo 20 en el cual se establece: *se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona presta sus servicios a otra por más de dos días consecutivos...* Y de presunciones de derecho el artículo 3 el cual menciona: *se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centros de trabajo....*

➤ **Documental o instrumental:** Consiste en aquellos documentos públicos, auténticos o privados con los que las partes pretenden probar sus afirmaciones, los cuales hacen plena prueba, sin necesidad que los privados sean reconocidos previamente, según se menciona en el artículo 402 del Código de Trabajo; un ejemplo de esta prueba son las planillas o recibos de pago, que se encuentra regulado en el artículo 138 del Código de Trabajo.

➤ **Pericial:** Consiste en criterios emitidos en un dictamen por personas expertas en una ciencia, arte u oficio; según el artículo 408 del Código de Trabajo estas personas serán nombradas por el Juez ante el cual se ventila el proceso.

➤ **Testimonial:** Está constituida por personas que conocen de un hecho que se le quiere dar certeza; siendo este medio de prueba un poco más flexible que en área civil, pues se permite hasta cuatro testigos por cada punto como máximo; según lo expresa el artículo 409 del Código de Trabajo.

Con respecto a la carga de la prueba, en el Código de procedimientos Civiles el artículo 237, dice que la obligación de producir la prueba le corresponde al actor, y si este no probare se dejara absuelto al demandado, pero si este



opusiere excepción tiene que probarla, y el 238 del mismo cuerpo de leyes, expresa que aquel que niega no es obligado a probar, a menos que su negativa contenga afirmación la cual sea en su contra.

En todo proceso, quien pretende algo debe probar los hechos que constituyen su pretensión; y quien contradice la pretensión tiene la obligación de probar su excepción. En el Derecho Laboral quien demanda es el trabajador, el cual siguiendo esta regla tiene la obligación de probar. Ciñéndose al caso, lo que debe probar el trabajador es la relación laboral. Pero también el patrono está obligado cuando se niega a pagar la indemnización, porque esa negativa conlleva una afirmación que es la existencia de la relación jurídico-laboral, lo que hace presumir que el trabajador fue despedido sin causa justificada.

En el Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil aun no vigente, la actividad probatoria sufre algunas modificaciones en el artículo 321 y siguientes, dice: "*La carga de la prueba es exclusiva de las partes. Sin embargo, respecto de la prueba, que ya fue debida y oportunamente aportada y controvertida por las partes,....*" Como se observa en la nueva normativa, ya no le corresponde al actor, sino a las partes procesales, y en igualdad de condiciones.

2.3.4 Juicios por despido sin causa justificada.

Según la Constitución en el artículo 18, "*toda persona tiene derecho a dirigir sus peticiones por escrito, de manera decorosa, a las establecidas; a que se le resuelvan, y que se le hagan saber lo resuelto*".

El derecho de petición y de respuesta es fundamental para toda persona, que necesita resolver una situación jurídica. En el caso de los trabajadores, que han sido despedidos de su empleo, sin ninguna causa justificada, tiene derecho a demandar en juicio lo que se le debe.

2.3.5 Jurisdicción del trabajo.

Por su naturaleza el salario y las prestaciones laborales en general, es que se ha establecido una jurisdicción especial de trabajo: es decir la creación de juzgados y/o tribunales, que conocen de manera particular en materia de trabajo, haciendo expedito los procedimientos en esta rama ya que con la creación de



estos se pretende lograr la movilidad del que hacer judicial y brindar una pronta y cumplida justicia; para brindar una rápida solución de los conflictos así lo prescribe el artículo 49 de la Constitución.

2.3.6 Juicio individual de trabajo.

Es aquel establecido por el Código de Trabajo para la solución de los conflictos suscitados con motivos, razón o circunstancia del contrato de trabajo; de acuerdo a los artículos 369 y siguientes del Código de Trabajo. Para algunos autores juicio y procedimiento significan lo mismo; pero procedimiento puede entenderse como las distintas etapas que integran el proceso, el que se inicia con la interposición de la demanda hasta que se pronuncie la sentencia; en otras palabras son cada uno de los pasos establecidos para la solución de conflictos de trabajo.

2.3.7 Procedimiento del juicio individual del trabajo.

Previo al análisis del procedimiento laboral es preciso dejar asentado que para promoverlo se requiere de capacidad procesal y al respecto el artículo 374 de Código de Trabajo, expresa que toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en un juicio laboral por si sola o por otra que lo represente. Esta aclaración se hace ya que un mayor de 14 años tiene capacidad contractual, esto a tenor literal del artículo 114 del Código de Trabajo, y en caso de ser despedido aún siendo menor, tiene que ser representado en el juicio.

La representación en un proceso laboral, es muy amplia por lo que surge una interrogante, ¿quiénes pueden comparecer por otros? En los artículos 374 manifiesta que pueden comparecer por otros las siguientes personas:

- a) Los representantes legales en el caso de los menores de edad,
- b) Los representantes judiciales o extrajudiciales de sociedades y asociaciones o de sindicatos,
- c) Abogados en el ejercicio,
- d) Los procuradores y estudiantes de Ciencias Jurídicas, que cumplan con los requisitos exigidos por la ley, y



e) El Procurador General de la República o los Procuradores Auxiliares, pero en los casos que la Ley Orgánica lo permite.

Para iniciar el proceso, también hay que saber cuál es el juez competente y al respecto los artículos siguientes, todos del Código de Trabajo, manifiestan: artículo 369, podrán conocer en primera instancia de las acciones excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales, colectivos de trabajo y diligencias de jurisdicción voluntaria, los jueces de lo laboral y los jueces con jurisdicción en materia de trabajo; y en segunda instancia las cámaras de lo laboral.

Con respecto al juez competente el artículo 371 establece que será el del domicilio del demandado, el de la circunscripción territorial en la cual se realizó la actividad de trabajo, o el del lugar de la sede principal de la empresa si las actividades se desarrollaron en diversas circunscripciones, si se da el caso de que en el domicilio del demandado existieran varios jueces conocerán a prevención según el artículo 372.

En un juicio individual de trabajo, la demanda debe cumplir con ciertos requisitos legales, primero la cuantía de lo reclamado debe de exceder de doscientos colones o su equivalente en dólares lo cual sería veintitrés dólares americanos; o puede ser de valor indeterminado. Segundo la forma de interposición de la demanda la cual puede ser verbal o por escrito. En el caso de ser por escrito, debe contener según el artículo 379 del Código de Trabajo:

- 1) Designación del juez ante quien se interpone.
- 2) Nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones del actor.
- 3) Dirección del lugar de trabajo.
- 4) Salario, horario de trabajo, fecha de inicio del trabajo.
- 5) Relación de los hechos.
- 6) Nombre y domicilio del demandado.
- 7) Peticiones.
- 8) Lugar y fecha.



9) Firma del actor o del que comparezca por él.

Pero además deben observarse otros que son exigidos por los juzgados, como lo son: designar en la demanda que se dijo al trabajador "está despedido"; y además que la relación de trabajo "ha sido continua e ininterrumpida" desde la fecha que inicio hasta el despido.

Una vez presentada la demanda, es evaluada por el juzgador y si reúne los requisitos legales y materiales, es admitida, caso contrario se hacen prevenciones según lo establece en artículo 381, las que deben de ser subsanadas en el término legal de 3 días siguientes al de la notificación. Subsanadas éstas, se admite la demanda, se cita a conciliación inmediatamente según al artículo 385 esta cita tiene la calidad de emplazamiento.

La conciliación se desarrolla de conformidad a el artículo 388, se lee en voz alta la demanda, luego los comparecientes debatirán sus argumentos y por último el juez hace un resumen objetivo del caso haciendo ver a las partes lo conveniente de un acuerdo amigable invitándoles a que propongan un arreglo, proponiéndoles el juez la solución que estime más equitativa debiendo los comparecientes decidir si aceptan totalmente o parcialmente, de todo lo anterior se levanta un acta que será firmada por el juez, el secretario y los comparecientes.

Es importante la presencia de las partes en la audiencia conciliatoria; pero no es obligación. En el caso de no asistir el patrono, se puede dar una presunción que los hechos alegados por el trabajador son ciertos. Y todo lo que acontezca debe hacerse asentar en acta, con todos los requisitos de ley ya que de la omisión de alguno de ellos, como por ejemplo firma del secretario o del juez, puede hacer incurrir al juez en la obligación de pagar por los perjuicios ocasionados.

Luego continua el proceso con la contestación de la demanda, la cual puede ser verbal o escrita, el mismo día o el siguiente si es por escrito los lineamientos, los da el artículo 392 del código de Trabajo. El demandado puede: 1) no contestar la demanda por lo que se declara rebelde y por ello la demanda se tiene por contestada, en sentido negativo; 2) oponer excepciones, de incompetencia de jurisdicción en razón del territorio, la cual no puede ser en



cualquier estado del proceso si no entre el período de la citación a la conciliación y las demás que pueden ser de cualquier clase y oponerse en cualquier momento.

El empleador demandado, pudo no contestar la demanda en el momento oportuno, pero la ley le da la ocasión de hacerlo, si éste justifica porque no lo hizo en su momento. Y 3) contestar la demanda en el tiempo y forma adecuada, de ser así el juicio puede ser de mero Derecho y de Hecho, el primero es en el que la prueba es pre-constituida la que puede ser documentos públicos, privados o auténticos, y el de hecho, se abre a pruebas por ocho días en los cuales se puede vertir medios probatorios permitidos en el derecho laboral, como son las presunciones, la confesión, la instrumental, los testigos, pericial y las que la ley señale, artículos 396 y siguientes. Ya explicadas.

Se abre a prueba por el plazo de 8 días y dentro de 6 días debe de presentarse un cuestionario que servirá de guía para el examen de los testigos que se presentaran; si esto se hace fuera de este término, se declarara sin lugar y se pierde la oportunidad de recurrir a la prueba testimonial según los artículos 392 y 395; según el artículo 416 concluido el término de prueba, procede el cierre del proceso, etapa característica y única del proceso en la cual se notifica a las partes que no se admitirán más pruebas y se pronunciará sentencia dentro de tres días siguientes.

Para el Doctor Villacorta en su separata de clases de derecho laboral, opinó que este es un paso innecesario, por lo que una vez concluido el término de prueba se debería proceder a dictar sentencia; no obstante otros opinan de que si es importante porque una vez cerrado el proceso no se puede presentar ningún tipo de prueba y además marca la pauta para dictar sentencia.

Cerrado el proceso se procede a señalar día y hora para la sentencia, la cual estará fundamentada según el artículo 418:

a) En lo establecido en el Código de Trabajo y demás leyes laborales, contratos y convenios colectivos e individuales, reglamentos internos de trabajo y de previsión o de seguridad social.



- b) El los principios doctrinarios de derecho de trabajo y de justicia social.
- c) En las legislaciones diferentes a la laboral que no contraríen estas.
- d) En razones de equidad y buen sentido.

Si es el caso de un despido de hecho sin causa justificada, el patrono será condenado a pagarle al trabajador los salarios caídos desde la fecha de presentación de la demanda hasta la sentencia además de la correspondiente indemnización.

Los juicios de hecho, pueden tener diferentes nombres en este caso el de juicio por despido sin causa justificada, el cual pretende que el trabajador desempleado, obtenga lo que le corresponde por los años de servicio a su patrono, que no tomó en cuenta las necesidades que el trabajador y su familia poseen; y que sin dar motivo fue despojado de su estabilidad laboral, la que no se puede obtener de un día al otro. Por lo que la indemnización no es más que una pequeña compensación que el trabajador necesita y merece.



CAPITULO III: METODOLOGÍA



3.1 METODOLOGÍA IMPLEMENTADA

3.1.1 Objeto de Estudio:

Esta temática fué estudiada desde una perspectiva legal, basada en la Ley Primaria, Leyes Secundarias, y tratados Internacionales pertinentes en materia laboral, así como criterios emitidos judicialmente, e Instancias Administrativas que tienen relación en torno a la problemática planteada.

3.1.2 Ubicación de Objeto de Estudio:

Para el punto en comento, fué preciso realizar una delimitación de carácter espacial; el objeto de estudio que interesa, lo cual en concreto se hace de la manera, a saber: La investigación se llevó a cabo en el departamento de Santa Ana, específicamente en el Juzgado de Primera Instancia con competencia en materia laboral; La Procuraduría General de la República y en la Oficina Regional de Occidente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instituciones que brindaron apoyo e información que nutrió y robusteció el objeto de estudio, a través de los informantes claves que fueron entrevistados en dichas entidades.

3.1.3 Método de Estudio:

El método que se utilizó para la obtención de la información fué: el Método Cualitativo, ya que se fundamenta en sistematizar contenidos bibliográficos, hemerográficos, entrevistas, apreciaciones, opiniones, que brindaron los informantes claves ya sea individual o grupalmente. Se considera tal método como el más apropiado, por ser una forma de Investigación de carácter interpretativa, que tiene como objetivo reflexionar sobre los problemas prácticos - jurídicos.

3.1.4 Tipo de Estudio:

En éste apartado compete decir que el tipo de estudio que se realizó fué por una parte el **Descriptivo**: ya que éste consiste en narrar o establecer las formas o contornos de las cosas; y por otro el **Explicativo**: este es considerado como el



segundo nivel de conocimiento, ya que se requiere un pleno conocer de la teoría, de los métodos y las técnicas de la investigación. El tipo de estudio permitió realizar una investigación interpretativa con base a la respuesta o conocimientos recopilados a través de los instrumentos legales con los que se cuenta, y el criterio de los juzgadores competentes en materia laboral

3.1.5 Muestra.

La muestra consiste en una parte de la población que contiene teóricamente iguales características que se pretenden o desean estudiar. Es necesario tomar una muestra que aunque no comprenda gran parte del universo de estudio sea la necesaria para la consecución de los objetivos; es en este apartado donde la delimitación facilita dicha tarea. La muestra de la temática en comento fué la siguiente: Un Juez y un Colaborador del Juzgado de lo Laboral, dos Procuradores Auxiliares en materia laboral, un Jefe y dos Delegados de la Oficina Regional de Occidente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.1.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

a) **Guía de observación:** Esta se elaboró en base a un estudio el cual se fundamentó en la observación directa, a diferentes demandas en materia laboral, de lo que se concluyó que hasta el momento no hay demandas por reclamación de indemnización por renuncia; además de la información que se obtuvo de los instrumentos jurídicos con los que cuenta la legislación laboral vigente, ya sean de índole nacional como internacional; en esta se detallan los aspectos constitucionales, y criterios judiciales con los que se contó al momento de realizar la investigación. Las opiniones que brindaron los informantes claves fueron una directriz importante de la cual se guió en gran medida la presente investigación.

b) **Guía de campo:** En dicha guía se llevó un control detallado de toda investigación que se realizó en las instituciones correspondientes, la cual contiene día y hora, lugar donde se practicó, información del entrevistado, datos



del entrevistador, entre otros, todo a efecto de compilar datos importantes sobre la problemática vista desde el aspecto práctico-jurídico.

c) **Conversatorios:** Estos se hicieron a través de cuestionamientos que surgieron de forma espontánea tanto dentro de las instituciones donde se investigó el problema, como a nivel práctico-jurídico, tomando en cuenta cualquier momento que fué de vital importancia para el desarrollo de la investigación.

d) **Identificar las partes del objeto de estudio:** El objetivo de este punto es determinar cuáles fueron las partes involucradas directamente en la problemática, a saber: el trabajador o empleado en contraposición al patrono o empleador, y con esta demarcación pretende el primero la vindicación de sus derechos y garantías, en oposición a los intereses del capital del segundo.

e) **Elaboración del Objeto de Estudio:** En este punto se elaboró con los elementos recopilados un ensayo según las respuestas y conclusiones extraídas del análisis de los instrumentos utilizados y de las opiniones de los informantes claves, todo con la finalidad de cotejar la veracidad del apartado **3.1.1**.

f) **Entrevista en Profundidad:** Se elaboró una guía con preguntas dirigidas a informantes claves, como por ejemplo jueces y entendidos en la materia, como procuradores en materia laboral, y con su opinión jurídica, se estructuró la teoría a través de la información compilada que brindaron los datos proporcionados por los dichos informantes claves, lo que requirió un complejo procesamiento por el grupo de investigación de la información obtenida.

g) **Entrevista a Profundidad con Historia Profesional:** En este punto se identificaron los informantes claves que brindaron información básica, cumpliendo con los requisitos que establecieron las entrevistas que se les practicaron; las cuales proporcionaron datos sobre el historial personal y/o profesional que ayudaron a ahondar sobre el bagaje jurídico que poseen los mismos, con lo que se tuvo la certeza de que la información que brindaron fue de completo contenido jurídico.



h) **Triangulación de Información:** Primeramente se elaboraron categorías, luego se ubicaron palabras claves dentro de las anteriores, y por último se hizo un enlace de información. En palabras sencillas esta herramienta consistió en un verdadero cruce de datos con las categorías obtenidas, el cual permitió cotejar entre si las diferentes opiniones o criterios de los informantes claves, con lo que se determinó sus efectos jurídicos, a través de un cuadro tripartito, que permitió un entrelace de las mismas.

3.1.7 Plan de Análisis de Información

1) Sobre el anteproyecto:

a) **Conformación del grupo de investigación:** El grupo de investigación fué conformado por tres integrantes egresados de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

b) **Selección del Tema de Investigación entre los integrantes:** El tema de investigación se seleccionó por los miembros del grupo de investigación bajo la asesoría o sugerencias que proporcionaron docentes de la Facultad y/o persona expertas en materia laboral.

c) **Elaboración y presentación de la Justificación del tema de investigación, en el Departamento de Ciencias Jurídicas, de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, de la Universidad de El Salvador:** En la justificación se fundamentó mediante el qué, el por qué y para qué de la investigación que se realizó en materia laboral.

d) Aprobación del tema de investigación por el Comité Técnico del Departamento de Ciencias Jurídicas.

e) Elaboración del Capítulo I, Planteamiento del Problema.

f) Elaboración del Capítulo II, Marco Teórico.

g) Elaboración del capítulo III, Metodología.



h) Presentación del Anteproyecto de Investigación.

2) Sobre la interpretación y reflexión de información:

a) **Elaboración de instrumentos:** Se elaboró una guía de entrevista previo se hizo un cuestionario, con interrogantes que demostraron los objetivos que se persiguen con la investigación, la cual fue estructurada.

b) **Concertación de Visitas:** Este punto no es otra cosa que previo a la fijación de día y hora para entrevistar a los informantes claves se les dio solicitud y luego los investigadores se abocaron a las instituciones correspondientes para practicar el desarrollo de las herramientas de recolección de datos a los expertos en la materia. Con el fin de obtener conclusiones, análisis e información que fundamentaron y descifraron los ítems de los cuales se conformó las entrevistas.

c) **Análisis de Información:** Los datos obtenidos a través de las entrevistas fueron objeto de análisis con respecto a cada pregunta, extrayendo los datos de mayor importancia que se consignó en ella, y anotándolos en una ficha aparte; y plasmando toda la información en guías tabuladas o matrices.

d) **Resultados de la Investigación:** Presentación de un informe sobre La Indemnización Universal en el Derecho Laboral, frente a la Carga de la Prueba, en Juicios de Despido sin Causa Justificada, esta surgió a través de la entrevista en profundidad y entrevista a profundidad con historial profesional que se consignó en una Tabla Matriz en la cual se presentó la entrevista, con número y contenido de la pregunta, la categoría para cada interrogante, las respuestas, con su respectiva fuente. Luego de esto se plasmó el análisis e interpretación de los datos.



CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS



4.1 INTEGRACION DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Análisis e interpretación de entrevistas a Jueza y Colaborador del Juzgado de lo Laboral de Santa Ana.

PREGUNTA 1.	
¿Tiene aplicación la llamada indemnización por renuncia, a que se refiere el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: No, pero se puede aplicar ya que es parte de un principio Constitucional.
Indemnización por renuncia	ENTREVISTADO: El artículo 252 de la Constitución, manifiesta que el derecho establecido en el ordinal 12 del artículo 38 de la Constitución, tendrá aplicación hasta que sea regulado en la ley secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo.

Ambos entrevistados comparten el criterio de que el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución, no tiene aplicación, esto por lo dispuesto en el artículo 252 de la misma; ya que aunque la indemnización por renuncia es reconocida como un derecho irrenunciable de todo trabajador, esta pone una restricción la cual comprende que para que este derecho sea exigible tiene que estar regulado en la ley secundaria (Código de Trabajo).

La respuesta de uno de los entrevistados resultó ambigua, porque en un primer término sostuvo la no aplicabilidad y luego expresó de que si se debe aplicar, puesto que es un derecho plasmado en la Constitución, criterio que se tiene que mantener en atención a la supremacía constitucional, porque como es sabido, la Constitución prevalece sobre leyes secundarias y tratados internacionales por la soberanía del Estado de Derecho.



Es de mencionar que si bien es cierto, a nivel judicial el departamento de Santa Ana, no ha experimentado reclamos de indemnización por renuncia, esto no es impedimento para que los trabajadores puedan demandarla; tomando como base el artículo 38 ordinal 12 y el artículo 252 de la Constitución.

PREGUNTA 2.	
¿Se ha experimentado en este Juzgado una demanda reclamando indemnización por renuncia?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: No se ha presentado caso alguno.
Reclamo de indemnización por renuncia	ENTREVISTADO: Dentro del tiempo que tengo de trabajar en este juzgado no se ha presentado ninguna demanda de este tipo.

De acuerdo a lo expresado por los entrevistados, no se ha presentado en el Juzgado de Santa Ana, ninguna demanda cuya pretensión sea la indemnización por renuncia; lo que induce a pensar que existe un desconocimiento por parte de los trabajadores acerca de esa facultad y que este derecho no es exclusividad solo de los trabajadores que son despedidos sin justa causa, además los colaboradores del Juzgado de lo Laboral de Santa Ana son del criterio que la disposición constitucional que ampara este derecho no tiene aplicabilidad.

Es de destacar que en otras legislaciones, como la de México el trabajador que renuncia a su empleo goza del derecho a ser indemnizado, al respecto Mario de la Cueva en su libro "El Nuevo Derecho de Trabajo" pagina 417 a 423 a la figura en comento la denominó como "prima de la antigüedad", la cual es conocida en el país como indemnización universal o indemnización por renuncia.



PREGUNTA 3.	
¿Han sido admitidas o serían admitidas este tipo de demandas?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: no se ha presentado ningún caso, pero si se presentara alguno si se admitiría la demanda en este Juzgado.
Admisibilidad de demandas	ENTREVISTADO: No se ha admitido, porque no se ha presentado ninguna demanda y si se presentara la admisión se da a criterio del Juez.

Con respecto a esta interrogante, los entrevistados emitieron respuestas encontradas, en el sentido de que uno afirmó que en caso de que un trabajador demandara la indemnización por renuncia, esta demanda se admitiría; y el otro sostuvo que la admisión dependería del criterio del Juez. Por lo que las opiniones vertidas dan lugar a sostener que no existe seguridad jurídica en cuanto a la aplicación de la norma primaria.

Tomando en cuenta lo anterior y que además no es culpa de la clase trabajadora la mora legislativa, en el sentido de no haber dado viabilidad al artículo 38 ordinal 12 de la Constitución, por lo tanto y en atención a lo tantas veces dicho, debe de hacerse prevalecer la supremacía Constitucional para la resolución de este tipo de conflictos laborales.

PREGUNTA 4.	
Si la resolución de admisión fue positiva o negativa ¿Cuáles fueron los argumentos que fundamentaron la interlocutoria?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: La demanda se admitiría siempre y cuando estuviese está enmarcada en la ley, con todos los requisitos que esta exige y respetando los plazos.



Fundamentos de admisibilidad	ENTREVISTADO: Si se admitiera, los argumentos serian que cumpla con los requisitos exigidos para la interposición de una demanda.
-------------------------------------	--

Las respuestas obtenidas resultaron triviales, ya que se esperaba obtener un criterio de admisión que fuera estableciendo jurisprudencia, en el sentido de que los inquiridos con base constitucional, sentaran un precedente de admisibilidad y los argumentos manifestados, lo hicieron en base al proceso de reclamo de indemnización por despido injusto con las normas que para tal efecto señala el Código de Trabajo en los artículos 378 y siguientes.

Pero al no haberse presentado ningún caso hasta el momento, los entrevistados en base a sus conocimientos y experiencia en admisión de demandas laborales por despidos injustos; consideran que los fundamentos de admisión en estos casos son: Que esta cumpla con los requisitos generales exigidos para la interposición de una demanda ya señalados por la ley y que se respeten los plazos de interposición de demandas.

Al no mencionar los requisitos con exactitud, los entrevistados, se resumen de conformidad a los artículos 378 al 384 del Código de Trabajo en: Que lo reclamado en la demanda exceda de veintidós dólares, con ochenta y seis centavos de dólar de los Estados unidos de América, que su interposición sea verbal o escrita, en la cual se designe el juez ante quien se interpone, generales del actor y del demandado, lugar de trabajo, salario devengado, fecha de inicio y de finalización de labores, jornada de trabajo, petición en términos precisos, lugar y fecha, firma del actor, presentando tantas copias como demandados hayan y aquellos exigidos por cada tribunal.



PREGUNTA 5.	
Ante la negativa del patrono a pagar esta indemnización, ¿es aplicable el Juicio Individual de Trabajo que regula el Código de Trabajo?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Si tendría que aplicarse porque la misma ley primaria nos lo señala.
Aplicabilidad del Juicio Individual de Trabajo	ENTREVISTADO: Si debería ser aplicable.

De acuerdo a lo expresado por los informantes, debe de ser aplicable este tipo de juicio ante la negativa patronal de pagar la indemnización por renuncia, como establece la legislación primaria, en el ordinal 12 del artículo 38, esto tomando en cuenta que tal disposición prescribe, que habrá presunción legal de despido injusto, por lo tanto es viable reclamarla mediante el Juicio Individual de Trabajo que regula el Código de Trabajo en los artículos 378 y siguientes.

PREGUNTA 6.	
¿A quién le corresponde la carga de la prueba?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Corresponde al actor ya que quien demanda tiene la obligación de probar su pretensión.
Carga de la prueba	ENTREVISTADO: La carga de la prueba corresponde a la parte actora.

Ambos entrevistados fueron unánimes en sus respuestas, de que la carga de la prueba le corresponde al actor, en atención al artículo 237 del Código de Procedimientos Civiles que dice,...*"la obligación de producir prueba le*



corresponde al actor"...; por lo que es el trabajador que demanda el pago de una indemnización por renuncia, está obligado a probar su pretensión, que en el caso sería la relación laboral y la negativa a pagarla.

Por su parte El Código Procesal Civil y Mercantil, manifiesta que la regla procesal es de que el actor tiene que probar su pretensión y si el demandado se excepciona este tiene que probar su excepción.

PREGUNTA 7.	
¿Cuáles son los extremos procesales a probar?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Relación laboral, tiempo de servicio, etc.
Extremos procesales	ENTREVISTADO: La relación laboral y el despido que se puede presumir si operan los requisitos del artículo 414 de Código de Trabajo.

Los entrevistados en primer lugar expresaron que el trabajador debe de probar la relación laboral con su patrono, la cual se prueba con el documento respectivo (contrato de trabajo) y a falta de este por cualquier otro medio de prueba, como lo son los recibos o planillas de pago, planillas de ISSS, libro de entradas y salidas, testigos; al no existir contrato de trabajo escrito es imputable al patrono.

Además el trabajador tiene que probar la fecha de terminación del contrato, ya que de acuerdo al tiempo laborado será calculado el monto de la indemnización correspondiente y en el caso de reclamo de indemnización por renuncia, el trabajador tiene que probar la renuncia hecha en hojas de renuncia proporcionadas por El Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el Juzgado de lo laboral o el de primera Instancia con competencia en lo Laboral de conformidad al



artículo 402 inciso 2º del Código de Trabajo, así como la negativa del patrono apagarla.

PREGUNTA 8.	
¿Qué tipo de prueba será admisible en un juicio de esta índole?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Toda clase de prueba es admisible ya sea esta testimonial, documental, etc.
Prueba	ENTREVISTADO: La prueba testimonial, documental, instrumental, pericial, etc.

Al unísono dijeron los entrevistados que son admisibles todo tipo de prueba. El Código de Trabajo señala que los documentos privados y los públicos o auténticos, hacen plena prueba (artículo 402), además establece pruebas presuncionales tanto legales como de derecho como las señaladas en los artículos 3 y 20; y la prueba testimonial regulada en el artículo 409. Es de mencionar que si bien es cierto que los entrevistados manifestaron que será admisible todo tipo de prueba en los procesos de esta índole, es de destacar que según la pretensión que se desee alcanzar con la demanda; así será el medio de prueba a utilizar.

PREGUNTA 9.	
¿Es negociable en este caso la indemnización por renuncia, como sucede con la del artículo 38 ordinal 11 de la Constitución?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: No debería de negociarse, pero la voluntad de las partes es ley para ellas y el Juez se limita a sugerir.
Conciliación	ENTREVISTADO: Tiene que ser, porque el trabajador en ningún momento ha renunciado a la indemnización si no que a su trabajo por lo tanto tiene derecho a que se le pague el tiempo de servicio.



En esta interrogante se denota una contradicción entre los entrevistados, pues para el primero de ellos la indemnización por renuncia no debe de ser negociable, lo que constituye el deber ser de este derecho, ya que esta es un derecho ya ganado, pero según lo expresó la voluntad de las partes es ley para ellas por lo cual queda a voluntad de las partes involucradas en el conflicto laboral, la negociación de la indemnización; y el segundo en forma ambigua sostiene la misma posición del primer entrevistado.

Se opina que si este tipo de indemnización es un derecho por el tiempo laborado, y que lo genera la renuncia, hay certeza en el mismo, por lo que su negociación constituye una vulneración al artículo 52 de la Constitución, en la parte que dice que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables.

PREGUNTA 10.	
¿Cuál es la postura que adopta el Juzgador en la Audiencia Conciliatoria?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Es este quien propone una medida de arreglo, sugiriendo alguna propuesta para ver que deciden las partes y de no llegar a acuerdo continua el proceso.
Rol del Juzgador	ENTREVISTADO: El rol del Juzgador es tratar de que las partes concilien o sea que lleguen a un arreglo y no inclinarse por ninguna de ellas (ser imparcial).

Los informantes fueron contestes en expresar que el rol del juzgador es mediar entre las partes, sin exigir, ni obligar a tomar una decisión, pero si debe de observar que no se violenten derechos consagrados a favor de los trabajadores tomando en cuenta lo establecido en el artículo 389 en decir que *"la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes"*..., además según lo expresaron los informantes el



juzgador tiene la libertad de proponer o sugerir una medida de arreglo que beneficie a las partes sin llegar a coaccionar.



4.1.2. Análisis e interpretación de entrevistas a Procuradores Laborales Auxiliares de Santa Ana y Metapán.

PREGUNTA 1.	
¿Sabe qué es la indemnización universal y cuál es la disposición legal que la contempla?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Si, es aquella que se da cuando un trabajador permanente renuncia voluntariamente a su trabajo y se encuentra regulada en el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución.
Indemnización universal	ENTREVISTADO: Si, es el pago que debe de recibir todo trabajador por el tiempo de servicio, pero cuando se retira de su trabajo sin ser despedido, la disposición legal que la contempla es el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución.

Ambos entrevistados son uniformes en señalar la base legal que contiene la figura de la indemnización universal, a la que el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución; le llama indemnización por renuncia, la única diferencia consiste en que uno de ellos agregó que solo compete a los trabajadores permanentes, por lo que consideran que esta indemnización, es aquella a la que tiene derecho un trabajador que ha renunciado a su empleo, siempre y cuando sea un trabajador permanente.

PREGUNTA 2.	
¿Ha interpuesto algún proceso cuya pretensión sea el pago de una indemnización por renuncia?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Hasta el momento no.



Interposición de demandas	
	ENTREVISTADO: No.

Los entrevistados manifestaron que en su sede, hasta el momento no se ha presentado ninguna demanda cuya pretensión sea el pago de indemnización por renuncia; de lo que se puede deducir que hay desconocimiento por parte de los trabajadores, del derecho a ser indemnizados cuando renuncie a su trabajo. Puede decirse de que las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores deberían divulgar tanto las facultades como las obligaciones que nacen de una relación laboral y además las autoridades superiores deberían tanto ellas como las instituciones que dirigen cumplan con los principios prescritos en la Constitución.

PREGUNTA 3.	
¿Considera que deberían ser admitidas demandas de este tipo?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Si, porque la Constitución lo establece, pero esto sería a criterio del Juez.
Admisibilidad de demandas	ENTREVISTADO: Si, por encontrarse regulado Constitucionalmente, pero esto le compete el Juez decidirlo.

Los entrevistados son de la opinión de que si deben de ser admitidas demandas de esta naturaleza, fundamentándose de que es un derecho constitucional, pero que la decisión de admitir una demanda solo le compete al juez, pues es este que en base a lo establecido en la ley, tendrá que analizar si procede la admisión; es de considerar que ambas respuestas resultan atinadas en



cuanto a que los informantes, respetan la supremacía constitucional puesto que para la admisión de estas demandas, consideran que deben de velarse por los principios que la ley primaria manda; pero por otra parte es atentatorio a la seguridad jurídica, el decir que la admisión de una demanda depende del criterio del juez.

PREGUNTA 4.	
¿Cuáles deberían de ser los fundamentos de admisión de una demanda de este tipo?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Los fundamentos son los del artículo 38 ordinal 12 de la Constitución, que son que el trabajador sea el que renuncie y que este sea un trabajador permanente.
Fundamentos de admisibilidad	ENTREVISTADO: Los fundamentos deben de ser de carácter Constitucional e internacional.

Es de considerar que las respuestas a esta interrogante resultaron breves y sin mayor explicación por parte de los entrevistados, pues solo el primero argumento que para él, son dos los fundamentos, que el trabajador renuncie a su trabajo y que este trabajador sea permanente; los cuestionados omitieron mencionar que una demanda será admitida siempre y cuando cumpla con los requisitos esenciales exigidos para la interposición de la misma tal y como lo señala el artículo 378 y siguientes del Código de Trabajo.

Como se dijo con anterioridad estos requisitos son: que lo reclamado exceda de doscientos colones, designación del juez, generales del actor y del demandado, lugar donde se desempeñó las labores, salario devengado, relación de los hecho, fecha de inicio y finalización de la relación laboral, petición, entre otros; por lo que en cualquier juzgado en el que se pretenda interponer una demanda de esta naturaleza, si no cumple el actor con lo que la ley señala, se



prevendrá que subsane las omisiones dentro de un plazo de tres días y si no se subsanan revoca la admisión y declara inadmisibile la demanda.

PREGUNTA 5.	
¿A quién corresponde la carga de la prueba en procesos por reclamación de indemnización por renuncia?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Al trabajador.
Carga de la prueba	ENTREVISTADO: A quien reclama la indemnización.

Las respuestas a esta interrogante resultaron considerablemente breves, por el hecho de que para los entrevistados la carga de la prueba corresponde al trabajador, excluyendo estos a la parte patronal, no tomando en cuenta lo prescrito por la ley en el artículo 237 del Código de Procedimientos Civiles, el cual dice que la carga de la prueba le corresponde al actor y si este no probare se absolverá a la contraparte y si la contraparte opone una excepción tiene la obligación de probarla, por lo que al patrono también le corresponde producir prueba.

Es de mencionar que El Código Procesal Civil y Mercantil en el artículo 321, alude que la carga de la prueba es exclusividad de las partes; aplicado esto al derecho laboral la obligación de probar les corresponde tanto al trabajador que acciona como al patrono que se excepciona.

PREGUNTA 6.
¿Qué extremos procesales se deben de invocar en un proceso de esta índole?



CATEGORIA	ENTREVISTADO: La relación laboral desde que se inicia hasta que el trabajador renuncia.
Extremos procesales	ENTREVISTADO: La relación laboral del trabajador con su patrono.

En toda demanda hay que probar extremos procesales, en la indemnización por renuncia estos, se resumen a dos, los cuales son, que el trabajador tendrá la obligación de probar la relación laboral que lo unió con su patrono, desde el inicio de sus labores hasta el día en el que presenta su renuncia; como lo expresaron ambos entrevistados, al ser unánimes en sus respuestas, pues el trabajador que renuncia ya no tiene que probar un despido como lo es en un juicio por despido injustificado, pues es él, quien decide terminar la relación laboral.

Es de mencionar en la indemnización por renuncia si se da la negativa del patrono de pagarla, esta negativa constituye presunción legal de despido injusto, por lo que además de la relación laboral, el trabajador tendrá que probar la negativa patronal, volviéndose complicado para el trabajador, por lo que será el juez, el que tiene que usar su facultad de mediador y hacer ver al patrono de la obligación que tiene de pagar tal indemnización al trabajador que ha renunciado.

PREGUNTA 7.	
¿Qué tipo de prueba se debe de aportar en este tipo de procesos?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Documental, testimonial y pericial y con el Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil, la declaración de parte.
Prueba	ENTREVISTADO: Documental testimonial y pericial.



Las respuestas a esta interrogante resultan acertadas porque en el derecho laboral los medios de prueba son los mismos que prescribe el derecho civil, por lo que el trabajador podrá hacer uso de todos aquellos medios probatorios que sean pertinente e idóneos al caso, siendo estos prueba instrumental (instrumentos privado sin necesidad de previo reconocimiento y públicos) los cuales hacen plena prueba; prueba testimonial, pudiéndose presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los puntos que deban resolverse.

El Código Procesal Civil Y Mercantil, introduce una innovación, puesto que prescinde del pliego de posiciones que debía de absolver la parte patronal, por la declaración de parte que se encuentra regulada en el artículo 344 y siguientes, consistiendo en una declaración personal sobre los hechos objetos de prueba, siendo como un interrogatorio directo hacia las partes; con la variante de que en la solicitud de declaración de parte se deberá establecer que es lo que se pretende probar con ello, y el interrogatorio se ejecutará con base a las reglas de oralidad, aspectos que no se denotan en el pliego de posiciones.

Además de estos medios de prueba ya mencionados, a diferencia de otras ramas del derecho, las presunciones en el derecho laboral constituyen medios de prueba, y éstas, ya sean legales o de derecho son de vital importancia para el trabajador, al igual que la prueba por inspección, porque le proporcionan cierto mecanismo a la parte que se encuentra en desventaja para igualar la situación jurídica.

PREGUNTA 8.

¿Debe de ser negociable la indemnización por renuncia en la etapa conciliatoria como lo es en la indemnización por despido?

CATEGORIA

ENTREVISTADO: No debe de ser negociable ya que es un



Conciliación	derecho que el trabajador ya se ha ganado pero si las partes así lo quieren pueden llegar a un acuerdo.
	ENTREVISTADO: Si debe de ser negociable para tratar de llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes.

Las respuestas de los entrevistados resultaron encontradas, porque según uno de los consultados no se debe de negociar, si no que se debe de pagar en un cien por ciento, pero ante la negativa del patrono a pagar en su totalidad, los trabajadores se ven en la necesidad de llegar a un acuerdo, puesto que no cuentan con el suficiente capital para seguir un proceso engorroso y costoso a la vez, mientras que el otro de los consultados considera de que si se debe de negociar siempre y cuando sea beneficioso para ambas partes, olvidando que el papel de los procuradores en el área laboral, es velar por que no se vulneren los derechos consagrados a favor de los trabajadores.

Es de considerar que la negociabilidad de la indemnización ya sea por renuncia o por despido injusto, no debe ser efectiva, porque es un derecho que el trabajador ya se ha ganado por un largo período de tiempo esto por prestar sus servicios a favor de un patrono determinado y porque la ley así lo establece velando por los derechos de la parte más débil en la relación laboral.

La negociabilidad puede tener lugar cuando la indemnización constituya una expectativa de derecho supeditada a darle certeza a través de las pruebas pertinentes. En cambio sí se está frente a una indemnización por renuncia ya se goza de ese derecho puesto que nace cuando se interpone la renuncia.



PREGUNTA 9.	
¿Cuál debe de ser la posición del Juez en la Audiencia Conciliatoria?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Debe de ser un mediador entre las partes, debe de tratar de que no se vulnere el derecho del trabajador y que se dé un acuerdo beneficioso para este.
Rol del Juzgador	ENTREVISTADO: Tiene que ser neutral y explicarles a las partes que pueden llegar a un acuerdo para darle fin al proceso.

El primer entrevistado manifestó que el juez debe de tener una actitud mediadora, lo cual resulta acertado, pues como ya se dijo antes, el juez debe de inclinarse por la parte que es más vulnerable en el litigio, ya que la ley le manda al igual que a los procuradores velar por que se cumplan con las garantías en pro de los trabajadores y que si se da un acuerdo este no sea en menoscabo de estas garantías.

La posición del segundo de los entrevistados al mencionar que el juez tiene que ser neutral, fue errónea, por el hecho de que el rol del juez es de un mediador, un conciliador, debe de tratar que se llegue a un acuerdo en el que el patrono respete el derecho ya ganado por el trabajador y que no sea un acuerdo en detrimento de este derecho, y aun más la ley le faculta para que proponga una medida equitativa la cual se deduzca en pro del trabajador.



4.1.3. Análisis e interpretación de entrevistas a Jefe y Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente.

PREGUNTA 1.	
¿Tiene aplicación la llamada indemnización por renuncia, a que se refiere el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución, en un proceso a nivel administrativo?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Si siempre y cuando la voluntad de las partes este establecida, pero si las partes llegan a un acuerdo voluntario el Ministerio hace una terminación del contrato; pero obligar al patrono a dar la indemnización por renuncia no se puede porque la ley no lo establece.
Indemnización por renuncia	ENTREVISTADO: La indemnización por renuncia no se aplica en la ley Salvadoreña, por lo mismo no se es exigible por el ministerio.
	ENTREVISTADO: No se aplica, solo se queda a nivel Constitucional, esto depende de las conciencias que tienen los legisladores.

Los entrevistados fueron unánimes en cuanto a considerar que el cumplimiento de lo prescrito en el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución pende de la voluntad o conciencia del patrono de reconocerla, olvidando que la Constitución como tal prevalece aún sobre el resto de la legislación y por ende de la voluntad de los destinatarios de la norma.

Aunque la Constitución reconoce el derecho a una indemnización cuando un trabajador renuncia a su trabajo, el contenido de esta interrogante demuestra que tal derecho no se respeta ni siquiera a nivel administrativo, ya que como los entrevistados lo expresaron, esta disposición no tiene aplicación en el Ministerio de Trabajo, porque solo se queda como un derecho reconocido



Constitucionalmente, y que su positividad se dejó a conciencia de los legisladores que al no regularlo en la ley secundaria afectaron un derecho de los trabajadores.

Es de mencionar que según lo manifestó uno de los entrevistados, que si es la voluntad de las partes llegar a un acuerdo, el Ministerio interviene en este acuerdo haciendo una terminación de contrato, para tratar de que ambas partes salgan beneficiadas, pero que en ningún momento se puede obligar a la parte patronal a pagar una indemnización por renuncia del trabajador ya que la ley no lo obliga a ese pago por falta de regulación en la ley secundaria.

PREGUNTA 2.	
¿Han experimentado estas oficinas, solicitudes reclamando indemnización por renuncia?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Si pero con poca frecuencia, ya que el Ministerio es una instancia administrativa que lo que pretende es llegar a un acuerdo entre las partes por medio de la Conciliación, aun cuando la ley no lo regule.
Reclamo de indemnización por renuncia	ENTREVISTADO: Si pero son casos bien esporádicos; ya que la ley no lo ha regulado.
	ENTREVISTADO: Si se da pero con poca frecuencia, en otros países, se maneja que aunque el trabajador haya renunciado, él puede ser indemnizado, pero si se puede exigir legalmente otras prestaciones de ley, aunque haya renunciado; pero no indemnización porque en El Salvador no hay ley que obligue.

Al unísono dijeron los entrevistados que no obstante no estar regulado en una ley secundaria han experimentado el reclamo de indemnización por renuncia eso sí, considerados como casos aislados, es decir, esporádicos en comparación al universo de casos que reclaman indemnización por despido.



En atención a esta interrogante es de connotar que a nivel administrativo si se han presentado trabajadores reclamando indemnización por renuncia, de lo que se puede deducir que si las partes tienen la voluntad de llegar a un acuerdo conciliatorio, perfectamente puede el Ministerio intervenir.

Se puede afirmar que debido a la falta de regulación secundaria de esta figura, la legislación laboral ha quedado desfasada, en comparación con otros países con que efectivamente han reconocido en su situación legal indemnización por renuncia.

PREGUNTA 3.	
¿Han sido admitidas algunas solicitudes en las cuales se reclama este tipo de indemnización?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Si, pero si la voluntad de las partes es llegar a un acuerdo conciliatorio.
Admisibilidad de solicitudes	ENTREVISTADO: Si, pero se sabe que no tiene derecho el trabajador, que renuncia a su trabajo; no obstante se le toma la solicitud.
	ENTREVISTADO: Son muy pocos los casos que se han presentado y admitido "a mí como delegado muy pocos".

Expresaron que si han experimentado la interposición de reclamo de indemnización por renuncia y que no obstante la ley no da el carácter de obligatoriedad a la figura, ellos reciben la solicitud de los requirentes. Los entrevistados no obstante ser conocedores de la materia no reconocen la supremacía constitucional o la omiten, opinión que se emite en atención a lo expresado los interrogados y que en forma sencilla dicen "si las recibimos", como si la aplicación de la ley depende del administrador de la misma.



PREGUNTA 4.	
¿Cuáles son los parámetros para la admisión de solicitudes reclamando indemnización por renuncia?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Cumplir con los requisitos que son: Nombre del demandante, nombre del demandado, lugar de trabajo, dirección, nombre del patrono, fecha de ingreso, fecha de despido o renuncia, motivo del supuesto despido.
Parámetros de admisibilidad	ENTREVISTADO: Cumplir con los requisitos exigidos para interposición de una solicitud de pago de indemnización por despido.
	ENTREVISTADO: Que el trabajador cumpla con todos los requisitos que se exigen para la admisión de una solicitud.

El parámetro para la admisión de una solicitud es que se proporciona la información contenida en el artículo 379 del Código de Trabajo. Es de aclarar que según lo que se evidencia en este punto que no presenta problema ya que la denuncia o solicitud, se recibe verbalmente y es el delegado el que le da la forma conforme a un formato.

PREGUNTA 5.	
¿Que tramite se le da o se le debe de dar a este tipo de solicitudes en estas oficinas?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: El trabajador primero acude al Ministerio y formula la solicitud de Conciliación, luego se cita al patrono si este no asiste a la primera cita, se cita por segunda vez, si no comparece se le impondrá una multa de quinientos a diez mil colones; el cincuenta por ciento de solicitudes se concilian.



Trámite administrativo	ENTREVISTADO: Se toma la solicitud y luego se cita al patrono por dos veces para que comparezca a una audiencia conciliatoria.
	ENTREVISTADO: Se toma la solicitud como si fuera un despido y se cita a Conciliación al patrono si no comparece a la primera cita, se cita por segunda vez y si no comparece se archiva el expediente y si comparece se celebra la Audiencia Conciliatoria.

El procedimiento expresado, es el mismo que establece el artículo 24 y siguientes de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, o sea el trámite aplicable para la admisión o reclamación de indemnización por despido injusto, a saber:

La solicitud se hará por escrito o en forma verbal a través de acta, con un breve relato de los hechos, admitida la solicitud se designa un delegado para que conozca del conflicto, luego se cita a audiencia común hasta por dos veces a las partes, con el propósito de que concilien; en la audiencia los delegados propondrán a las partes las soluciones para que estos logren un acuerdo equitativo. Lo actuado en las audiencias se hará constar en acta so pena de nulidad.

El delegado está en la obligación de velar por el cumplimiento del acuerdo conciliatorio pero de no cumplirse se informará a la oficina regional para la imposición de una sanción, si se hubiera dado un acuerdo la certificación expedida del acta correspondiente tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales.



PREGUNTA 6.	
¿Es negociable la indemnización por renuncia en la Audiencia Conciliatoria como sucede con la del artículo 38 ordinal 11 de la Constitución?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Claro, es negociable todo tipo de indemnización.
Conciliación	ENTREVISTADO: Si es negociable pero siempre y cuando sea la voluntad de las partes ya que la ley no da derecho al trabajador de exigir una indemnización cuando renuncia sino solo cuando lo despiden.
	ENTREVISTADO: Si se puede negociar, si pero esto depende de la situación económica del patrono ya que hay empresas que están cerrando.

De conformidad a las respuestas obtenidas de los entrevistados, todo tipo de indemnización es negociable, lo cual depende de la voluntad de las partes, pues el delegado no tiene la facultad de exigir que se llegue a un arreglo. Pero en este caso ellos se ven atados a las disposiciones legales que solo los ampara a la exigibilidad de indemnizaciones por despidos injustos y no por renuncia

Olvidan los delegados de trabajo que el artículo 38, ordinal 12 también prescribe que la negativa de patrono a pagar la correspondiente indemnización, constituye presunción legal de despido injusto, y sobre esta base ilustrar al patrono de la conveniencia a realizar el pago, el cual podrá deducirse ante las instancias judiciales competentes.

PREGUNTA 7.	
¿Cuál es o debe de ser la posición de los delegados de estas oficinas al momento de la Audiencia Conciliatoria?	
CATEGORIA	ENTREVISTADO: Lo que hace el delgado es un papel de



Rol del Delegado	conciliador, mediador, la ley lo faculta para hacer propuestas de arreglo; el delegado puede proponer algún tipo de arreglo y debe hacer saber a las partes que es un problema de carácter legal no personal.
	ENTREVISTADO: Proponer, concienciar a las partes, mediar, con el objetivo de llegar a un acuerdo.
	ENTREVISTADO: Es imparcial, no debe involucrarse, ni hacerse para ninguna de las partes. Pues a veces el patrono puede tener la razón.

De acuerdo a lo expresado por los entrevistados el papel de los delegados es precisamente el de mediar y buscar que el problema se resuelva por la vía conciliatoria, además puede proponer un acuerdo justo para ambas partes ya que ley lo faculta para proponer alguna medida de arreglo, debe también el delegado hacerle saber a ambas partes que el conflicto al cual se están enfrentando es de carácter legal.

Sobre la posición del último entrevistado parece no estar acorde a lo establecido por la ley, ya que el cuerpo legal que rige al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual es la ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, faculta al delegado en el artículo 27 que avenga a las partes. Así mismo el rol del delegado no debe de ser imparcial ya que las leyes laborales deben inclinarse a la protección de las personas débiles económicamente hablando.



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES



5.1 CONCLUSIONES

- Que existe inaplicabilidad de la norma contenida en el artículo 38 Ordinal 12 de la Constitución de la República, bajo el pretexto de que dicho derecho no se encuentra regulado en la ley secundaria, esto de conformidad al artículo 252 de la norma primaria, que señaló la circunstancia antes señalada, no tomando en cuenta de que el artículo 271 del mismo cuerpo legal, prescribe de que la asamblea legislativa tenía un año a partir de la vigencia de la constitución para armonizar la ley secundaria con ella.
- Que no hay reconocimiento de la supremacía constitucional, en el sentido de que si no se ha regulado secundariamente la indemnización por renuncia debería ésta de aplicarse en base a la ley primaria.
- Que todos aquellos que tienen iniciativa de ley, no han demostrado interés en presentar los respectivos proyectos para armonizar íntegramente la ley secundaria con la Constitución de la República, particularmente la indemnización por renuncia situación que data desde el 15 de diciembre de 1983, fecha en que entró en vigencia la carta magna.
- Que ante la omisión de los que tienen iniciativa de ley, se están vulnerando facultades constitucionales, a favor de la clase trabajadora, puntualmente en lo que se refiere a la indemnización por renuncia.
- Que el Órgano Legislativo, específicamente a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no divulga los derechos y obligaciones, que competen a los sujetos de la relación jurídica laboral, dando como consecuencia que los trabajadores no demanden la indemnización cuando se renuncian a su empleo.
- Que ante los argumentos esgrimidos por las autoridades administrativas y jurisdiccionales, en el sentido de que se tiene que



esperar la regulación secundaria de la indemnización por renuncia al trabajo, desmotivan a aquéllos que quisieran hacer valer su derecho a recibir la remuneración que en tal concepto podría corresponderles.



5.2 RECOMENDACIONES

- Que si el artículo 38 ordinal 12, de la Constitución de la República, establece que la negativa a pagar la indemnización por renuncia es presunción legal de despido, debería de integrarse como causal de terminación del Contrato con Responsabilidad para el patrono, en el artículo 53 del Código de Trabajo y en consecuencia aplicarse el proceso establecido en dicho cuerpo legal.
- Que en atención a lo establecido en el artículo 271 de la Constitución de la República, aquellos que tienen iniciativa de ley, deberían de interesarse por estructurar los respectivos proyectos de ley para armonizar la ley secundaria con la norma primaria, especialmente lo que se refiere a la indemnización por renuncia, regulada en el artículo 38 ordinal 12.
- Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no solo debería vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, si no que debería de tomar un papel protagónico en el sentido de divulgar los derechos y obligaciones emanados de las distintas fuentes del Derecho Laboral.
- Que las autoridades de trabajo, sean estas administrativas o jurisdiccionales deberían de reconocer la imperatividad de la carta magna en el sentido de darle positividad a las normas constitucionales ante la omisión de los que tienen iniciativa de ley de cumplir con el mandato constitucional del artículo 271, al no presentar los proyectos para armonizar la ley secundaria con el cuerpo legal primario.



NOTA ACLARATORIA

La presente investigación se realizó bajo el criterio de temporalidad en los meses de abril a septiembre del presente año, por lo que el grupo de defensa de la presente investigación hace la siguiente aclaración, a saber:

Que al inicio de la presente fué necesario recurrir y auxiliarse de la Legislación Procesal del derecho común, específicamente el CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

El primero de julio del presente año entró en vigencia práctica el CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL con lo que dejó derogado el cuerpo procesal civil del párrafo anterior.

De lo anterior se justifica que las citas, relaciones y referencias hechas en los capítulos anteriores se encuentren con la normativa procesal ahora derogada.



BIBLIOGRAFIA

Libros utilizados:

1. CABANELLAS DE LAS CUEVAS, GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral. Actualizado y ampliado, tomo II, 3ª Edición, Editorial Heliasta SRL.
2. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 3ª Edición, Editorial Prorrúa, Argentina 1984.
3. OSORIO, MANUEL Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales. Actualizada, Corregida y Aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, 24ª Edición, Editorial Heliasta.

Legislación utilizada:

1. Convenio Internacional CARTA INTERNACIONAL AMERICANAS DE GARANTIAS SOCIALES, Bogotá, Colombia 2 de mayo 1948. (no ratificado por El Salvador)
2. Decreto Ejecutivo de 31 de diciembre de 1881, publicado en el Diario Oficial el 1 de enero de 1882.
3. Decreto Legislativo No. 15, San Salvador, 23 de junio de 1972; publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.
4. Decreto Legislativo No. 38, San Salvador, 15 de diciembre de 1983; publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.
5. Decreto Legislativo No. 682, San Salvador, 11 de abril de 1996; publicado en el Diario Oficial No. 8, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.
6. Decreto Legislativo No. 712, San Salvador, 18 de septiembre de 2008; publicado en el Diario Oficial No. 224, Tomo No. 381, del 27 noviembre de 2008.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDICCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**

“Entrevista a Jueza y Colaborador del Juzgado de lo Laboral de Santa Ana”.

Fecha: _____ **Lugar:** _____

Nombre del Entrevistado: _____

Objetivo: Identificar por medio de la experiencia adquirida en su labor, la aplicación a nivel judicial del artículo 38 ordinal 12 de la Constitución; para determinar a cuál de las partes procesales le corresponde la carga de la prueba y cuáles son los extremos procesales que debe de probar.

1. ¿Tiene aplicación la llamada Indemnización por Renuncia, a que se refiere el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución?
2. ¿Se ha experimentado en este tribunal una demanda reclamando Indemnización por Renuncia?
3. ¿Han sido admitidas o serian admitidas este tipo de demandas?
4. Si la resolución de admisión fue positiva o negativa ¿Cuáles fueron los argumentos que fundamentaron la interlocutoria?
5. Ante la negativa del patrono a pagar esta Indemnización, ¿es aplicable el Juicio Individual de Trabajo que regula el Código de Trabajo?
6. ¿A quién le corresponde la carga de la prueba?
7. ¿Cuáles son los extremos procesales a probar?
8. ¿Qué tipo de prueba será admisible en un juicio de esta índole?
9. ¿Es negociable en este caso la Indemnización por Renuncia, como sucede con la del artículo 38 ordinal 11 de la Constitución?
10. ¿Cuál es la postura que adopta el Juzgador en la Audiencia Conciliatoria?



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDICIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**

"Entrevista a Procuradores Laborales Auxiliares de la PGR de Santa Ana"

Fecha: _____ **Lugar:** _____

Nombre del Entrevistado: _____

Objetivo: Identificar por medio de la experiencia adquirida en su labor, la aplicación a nivel judicial del artículo 38 ordinal 12 de la Constitución; para determinar a cuál de las partes procesales le corresponde la carga de la prueba y cuáles son los extremos procesales que debe de probar.

1. ¿Sabe qué es la indemnización universal y cuál es la disposición legal que la contempla?
2. ¿Ha interpuesto algún proceso cuya pretensión sea el pago de una indemnización por renuncia?
3. ¿Considera que deberían ser admitidas demandas de este tipo?
4. ¿Cuáles deberían de ser los fundamentos de admisión de una demanda de este tipo?
5. ¿A quién corresponde la carga de la prueba en procesos por reclamación de indemnización por renuncia?
6. ¿Qué extremos procesales se deben de invocar en un proceso de esta índole?
7. ¿Qué tipo de prueba se debe de aportar en este tipo de procesos?
8. ¿Debe de ser negociable la indemnización por renuncia en la etapa conciliatoria como lo es la indemnización por despido?
9. ¿Cuál debe de ser la posición del Juez en la Audiencia Conciliatoria?



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**

***"Entrevista a Jefe y Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Regional de Occidente"***

Fecha: _____ **Lugar:** _____

Nombre del Entrevistado: _____

Objetivo: Identificar por medio de la experiencia adquirida en su labor, la aplicación a nivel administrativo del artículo 38 ordinal 12 de la Constitución; y la admisión de solicitudes reclamando Indemnización por Renuncia.

1. ¿Tiene aplicación la llamada Indemnización por Renuncia, a que se refiere el artículo 38 ordinal 12 de la Constitución, en un proceso a nivel administrativo?
2. ¿Se han experimentado en estas oficinas solicitudes reclamando Indemnización por Renuncia?
3. Han sido admitidas algunas solicitudes en las cuales se reclama este tipo de Indemnización?
4. ¿Cuáles son los parámetros para la admisión de solicitudes reclamando Indemnización por Renuncia?
5. ¿Que trámite se le da o se le debe de dar a este tipo de solicitudes en estas oficinas?
6. ¿Es negociable la Indemnización por Renuncia en la Audiencia Conciliatoria como sucede con la del artículo 38 ordinal 11 de la Constitución?
7. ¿Cuál es o debe de ser la posición de los delegados de estas oficinas al momento de la Audiencia Conciliatoria?



GLOSARIO

En este apartado, se definirán una serie de conceptos cuyo sentido que se consigné es el que tendrá en la presente investigación:

Acción: *Ejercicio de la facultad de actuar que un ser posee, significa el ejercicio de la declaración de voluntad de quien la realiza para solicitar la intervención del tribunal de trabajo. (¹)*

Actor: *Demandante en un juicio, aquel que promueve una demanda en un tribunal de trabajo y le es admitida por este. (²)*

Carga de la prueba: *Obligación de probar lo alegado que corresponde a la parte que afirma (³)*

Es la responsabilidad de una de las partes de probar los hechos aducidos en un proceso; comúnmente la carga de la prueba le corresponde a la parte que ha demandado en un juicio (el actor).

Puede decirse que la carga de la prueba es la responsabilidad que tienen las partes o una de ellas de demostrar o probar, un hecho controvertido en un proceso o juicio.

Demandado: *Es aquella persona contra quien se dirigen las acciones que se intenta en un juicio. (Concepto operacional)*

Derecho del trabajo: *El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros en el Estado en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las*

¹ Chávez Castillo Raúl, *Diccionario Jurídico Temático*, Pág. 3.

² Chávez Castillo Raúl, *Diccionario Jurídico Temático*, Pág. 7.

³ Cabanellas Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Pág. 75.



consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas d la actividad laboral dependiente.

⁽⁴⁾

Derecho: *Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda la sociedad civil.* ⁽⁵⁾

Conjunto de de normas jurídicas que rigen la conducta de los seres humanos en las sociedades. (Concepto operacional)

Despido justificado: Es aquel rompimiento del contrato de trabajo, por haber incurrido el trabajador en alguna causal de despido, el cual no acarrea ninguna responsabilidad atribuible al empleador o patrona. (Concepto operacional)

Despido sin causa justificada: es el acto de terminación de la relación laboral por parte del patrono de manera unilateral y sin tener ninguna causa de las ya señaladas en la ley, por lo que si se despide sin ninguna causa a un trabajador se le tiene que indemnizar y es aquel que no es causal para ponerle fin a la relación laboral por salirse del marco legal. (Concepto operacional)

Despido: *Ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración unilateral del patrono o empresario que de tal modo extinguen el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.* ⁽⁶⁾

Es un acto unilateral del patrono con uno o varios trabajadores el cual rompe con la relación jurídica laboral. Puede ser justificado o sin causa justificada. (Concepto operacional)

Es aquella prueba que está formada por indicios que se han encontrado en la escena del crimen. (Concepto operacional)

Excepción: *Titulo o motivo jurídico que alega el demandado con el fin de hacer ineficaz la acción del actor.* ⁽⁷⁾

⁴ Osorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Pág. 321

⁵ Cabanellas Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Pág.325.

⁶ Cabanellas Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Pág. 208.



Extremos procesales: Es lo que se debe de probar en un juicio para demostrar que de estos surge un derecho y que está está siendo vulnerado. (Concepto operacional)

Indemnización por despido: *Resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. (8)*

Es la compensación que se le debe proporcionar a un trabajador cuando se despide de su puesto de trabajo como un resarcimiento de los daños causados por el despido y como una compensación a los años de servicio prestados. (Concepto operacional)

Indemnización Universal: Es aquella prestación económica que por ley se le debe de dar a todo trabajador permanente que renuncia a su trabajo como una compensación a los años de servicio a favor de un patrono determinado. (Concepto operacional)

Indemnización: *En lo laboral todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufren las partes, de modo principal la trabajadora se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad, de despido injustificado, de falta de preaviso. (9)*

Es la prestación económica, a la que tiene derecho todo trabajador, como un resarcimiento por los daños y perjuicios que ha sufrido por haber sido cesado en su trabajo injustificadamente o por renuncia. (Concepto operacional)

⁷ Chávez Castillo Raúl, *Diccionario Jurídico Temático*, Pág. 75.

⁸ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* Pág. 385.

⁹ Osorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Pág. 507.



Juicio: *Aquella controversia que con arreglo a las leyes se produce entre dos o más personas ante un juez competente y que le pone termino por medio de un fallo que aplica el derecho e impone una pena.⁽¹⁰⁾*

Juicio es sinónimo de proceso, es en el que las partes ventilan sus controversias o exponen sus argumentos ante un Juez competente con el fin de obtener una resolución conforme a la ley. (Concepto operacional)

Juicio individual de trabajo: Es un proceso trilateral, pues participan tanto las partes como el órgano jurisdiccional, con el objeto del dictamen de una resolución a un conflicto laboral de un trabajador que por diversas razones se encuentra en controversia con su patrono. (Concepto operacional)

Patrono: *Persona física (aunque el concepto cabe también aplicarlo a las personas jurídicas) 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...⁽¹¹⁾*

Es aquella persona propietario del centro de trabajo, que en el contrato laboral brinda empleo a otras personas llamadas trabajadores a cambio de un salario, los cuales están sujetos a una relación de subordinación

Proceso administrativo: Es un medio extraordinario para resolver una o varias controversias de tipo laboral, con el fin de satisfacer pretensiones de una manera pronta y efectiva, con el objeto de evitar procesos engorrosos, teniendo la ventaja el trabajador de que de no llegar a un acuerdo le queda expedito el derecho a entablar un proceso judicial. (Concepto operacional)

Prueba confesional: *Aquella que se obtiene del reconocimiento que hace la parte que absuelve las posiciones que le formulan respecto de hechos propios*

¹⁰ Osorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Pág.402.

¹¹ Osorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Pág. 731.



controvertidos que le perjudican y que, por otra parte, le benefician al oferente del medio de prueba. (12)

Prueba documental o Instrumental: En términos generales son aquellos documentos que las partes brindan en un juicio para probar los hechos a su favor pueden ser documentos privados, privados autenticados, públicos los cuales son extendidos por notarios y los auténticos extendidos por funcionarios públicos o de gobierno. (Concepto operacional)

Prueba impertinente: Es la prueba que no guarda relación con los hechos discutidos en el juicio y que por ello el juzgador rechace en cuanto a su práctica. (Concepto operacional)

Prueba pertinente: Es la prueba que se ciñe al asunto del que se trata; guarda relación con los hechos que se discuten en el juicio, por la que obtenga el resultado que el litigante pretende. (Concepto operacional)

Prueba plena: Es aquella prueba en la que el juez queda instruido para dictar sentencia, la que por sí sola basta para que se tenga probado un hecho. (Concepto operacional)

Prueba por inspección: *Medio en virtud del cual el actuario del tribunal de trabajo se constituye en un lugar determinado, regularmente en la empresa o en el establecimiento propiedad de la parte demandada, tiene como finalidad que la autoridad ante quien se tramita el juicio laboral tenga conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionada con el conflicto de trabajo. (13)*

Prueba por peritos: Es aquella prueba que se funda en lo que dictaminan aquellas personas expertas en alguna área determinada que en base a su saber el juez puede conocer de un hecho. (Concepto operacional)

Prueba presuncional: *Aquella que está construida por indicios. (14)*

¹² Chávez Castillo Raúl, *Diccionario Jurídico Temático*, Pág. 145.

¹³ Chávez Castillo Raúl, *Diccionario Jurídico Temático*, Pág. 145.

¹⁴ Chávez Castillo Raúl, *Diccionario Jurídico Temático*, Pág. 147.



Prueba semiplena o incompleta: Aquella prueba que por sí sola no basta para decidir, no consta de suficientes elementos para que el juez dicte una resolución, es insuficiente. (Concepto operacional)

Prueba testimonial: Es aquella prueba concedida por personas que se presume conocen de un hecho ventilado en un juicio los cuales tienen la calidad de testigos en el juicio. (Concepto operacional)

Prueba: Según El Código de Procedimientos Civiles define en el Artículo 235 la define como "*Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido*".

Es el conjunto de actuaciones que en un proceso se aducen por las partes para determinar, la falsedad o veracidad de los hechos controvertidos dentro de un juicio. (Concepto operacional)

Relación jurídica laboral: Es aquella situación o vínculo jurídico, en el que se encuentran dos o más personas (trabajador y empleador) unidas por medio de un contrato de trabajo en el cual se consignan derechos y obligaciones para ambas partes. (Concepto operacional)

Renuncia: *Dimensión o dejación voluntaria de una cosa que se posee o de un derecho que se tiene.* ⁽¹⁵⁾

Es un acto voluntario de dejar una cosa la cual se posee o de abandonar un derecho que se ha otorgado. (Concepto operacional)

Trabajador: *todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil aun cuando no logre su resultado.* ⁽¹⁶⁾

Trabajador, es aquella persona que entrega su fuerza de trabajo y se somete a subordinación en un contrato laboral a otra persona llamada patrono a cambio de una compensación económica o salario. (Concepto operacional)

¹⁵ Osorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Pág. 662.

¹⁶ Cabanellas Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Pág. 123.



Universal: *Comprensivo de toda una especie o clase, "Extendido al mundo entero, Internacional".* ⁽¹⁷⁾

¹⁷ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* Pág. 257.

