

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2014  
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



**“LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL POR RENUNCIA VOLUNTARIA”**

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

**PRESENTADO POR:**

**ARGÜELLO RAMÍREZ, CECILIA VANESSA**

**NAVARRO VILLALOBOS, ALIRIO NOÉ**

**SORTO GRANADOS, ERIK MANOLO**

**DOCENTE ASESOR:**

**LIC. MARCO ANTONIO ALDANA GUTIÉRREZ**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2015**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**Lic. Mario Roberto Nieto Lovo  
RECTOR**

**MSc. Ana María Glower de Alvarado  
VICERECTORA ACADÉMICA**

**Dra. Ana Leticia de Amaya  
SECRETARIA GENERAL**

**Lic. Francisco Cruz Letona  
FISCAL GENERAL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata  
DECANA**

**Dr. José Nicolás Ascencio Hernández  
VICEDECANO**

**Lic. Juan José Castro Galdámez  
SECRETARIO**

**Lic. e Ing. René Mauricio Mejía  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**Lic. Miguel Ángel Paredes B.  
DIRECTOR PROCESOS DE GRADUACIÓN**

**Lic. María Magdalena Morales  
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**TRIBUNAL CALIFICADOR**

**Lic. Marvin de Jesús Colorado Torres**  
**PRESIDENTE**

**Dr. Mateo Álvarez Guzmán**  
**SECRETARIO**

**Lic. Marco Antonio Aldana Gutiérrez**  
**VOCAL Y ASESOR**

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, quiero dar las gracias a Dios por concederme uno de los mayores anhelos de mi corazón, el poder culminar mis estudios universitarios ha sido uno de mis grandes sueños; ahora puedo decir que ha sido por su gracia que he llegado hasta aquí.

Asimismo, agradezco a esa persona que ha sido mi guía, mi amiga, mi apoyo, en pocas palabras mi todo: mi mamá, la que siempre ha estado conmigo, dándome ánimos para continuar; esa mujer que ha creído en mí y que ha soñado juntamente conmigo; ¡Gracias Mamá!, este es un logro de ambas.

En general, agradezco a toda mi familia, quienes de una u otra forma, directa o indirectamente han contribuido a que este sueño se haya concretado.

Es imposible, no incluir dentro de estas líneas, una muestra de gratitud hacia nuestro Docente Asesor: Licenciado Marco Antonio Aldana Gutiérrez, quien aún dentro de sus múltiples ocupaciones, siempre tuvo tiempo para guiarnos dentro de este proceso, gracias maestro por su paciencia y por su dedicación.

También debo agradecer a mi mejor amiga, a esa que seguramente descuidé por falta de tiempo al tener una y mil cosas pendientes de la “U”; asimismo, a todos los amigos y compañeros que conocí durante mis años de estudios, ya que ellos hicieron más ameno el recorrido; y en especial agradezco a mis compañeros de tesis, a quienes ahora puedo llamar amigos, por haberme dado un voto de confianza al pensar en mi para emprender el último paso hacia nuestro sueño.

“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”

Filipenses 4:13

**Cecilia Vanessa Argüello Ramírez.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios todo poderoso, eterno y tres veces santo, por su amor perfecto y misericordia infinita para con mi alma, al enviar a su hijo Jesucristo a morir por mis pecados y ahora por ayudarme a terminar mis estudios universitarios, obra material de gran valor para mi vida.

Agradezco también a mi madre Luz Idinia Navarro Villalobos por su amor y apoyo incondicional durante toda mi existencia, de similar forma a mi papá Juan Antonio Navarro Martínez; a mi amigo Stanley Ayala por su amistad.

Agradezco también a Karina Guardado, por su dulce amor, sincero e incesante; el amor deseado, hecho una hermosa realidad en mis días, por comprenderme con mucha ternura y apoyarme con tanto cariño.

También agradezco a mi docente asesor Marco Antonio Aldana Gutiérrez por su orientación y dedicación. De igual manera le agradezco a mis compañeros de tesis, por permitirme trabajar junto a ellos.

Que Dios nos ayude a ejercer la profesión con lealtad, justicia, rectitud y templanza.

**Alirio Noé Navarro Villalobos.**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios todo poderoso: Por darme la fuerza, la perseverancia y por haberme provisto todo lo necesario para cumplir con este esfuerzo.

A mis padres: A mi padre Ángel María Sorto Villatoro, por haberme brindado tu apoyo incondicionalmente, ya que nunca me abandonaste en esta lucha; este esfuerzo te lo dedico a ti, por ser un gran consejero y contribuir con mi formación profesional. A mi madre, Vilma Concepción Granados, gracias mamá por tu apoyo.

A mis abuelos: Paternos: Vicente Sorto Escobar y Graciela Villatoro; Maternos: Dionisio Antonio Sorto y Santos Granados; por ser mis ascendientes que me dieron esa estirpe de abogado nato. Gracias abuelos.

A mis hermanos: Ángel Sorto, Elsa Sorto, Diógenes Sorto, Zaida Sorto, Iván Sorto, Mildred Sorto, Carolina Sorto; con mucho respeto y cariño.

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

A mi docente asesor: Por su orientación y esmero para poder culminar el Proceso de Graduación, por su atención y asesorías que fueron tan importantes para nuestro equipo de trabajo, le deseo muchas bendiciones en su vida.

A mis compañeros de tesis: Alirio Noé Navarro Villalobos y Cecilia Vanessa Argüello Ramírez, por sus palabras de aliento y ayudarme a seguir adelante, espero que este no sea un adiós sino un hasta pronto.

¡Que Dios les bendiga!

**Erik Manolo Sorto Granados.**

## INDICE

INTRODUCCION.....	i
CAP I: LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL .....	1
1.1. Aspectos Históricos.	
1.2. Naturaleza Jurídica .....	6
1.2.1. Indemnización como Salario Diferido.....	8
1.2.2. Indemnización como Mayor Valor de la Empresa .....	9
1.2.3. Indemnización como Premio a la Fidelidad.....	10
1.2.4. Indemnización por Daño a la Antigüedad .....	11
1.2.5. Teoría de la Previsión y Asistencia Social. ....	12
1.2.6. Teoría Ecléctica .....	13
1.3. Supuestos que comprende la Indemnización Universal.	
1.3.1. Muerte del Trabajador.....	14
1.3.2. Incapacidad.	
1.3.2.1. Incapacidad Permanente Total.	
1.3.2.2. Incapacidad Permanente Parcial .....	15
1.3.2.3. Incapacidad Temporal.	
1.3.3. Renuncia Voluntaria.	
1.3.3.1. Causas.....	18
1.3.3.2. Consecuencias.	
1.4. Problema Conceptual de la Indemnización Universal.....	19
CAP II: LA INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA .....	23
2.1. Elementos que Comprende.	
2.1.1. La obligación del patrono de pagar una prestación económica .....	24
2.1.2. La permanencia del trabajador .....	25
2.1.3. La fijación de la prestación económica .....	26
2.1.4. Salario.....	27
2.1.5. Tiempo de Servicio .....	28

2.2. Regulación Constitucional.....	29
2.3. Anteproyectos de Ley de Indemnización Universal .....	31
2.3.1. Expediente 258-8-2000.....	34
2.3.2. Expediente 258-8-2000-2.....	37
2.3.3. Expediente 258-8-2000-3.....	38
2.3.4. Expediente 258-8-2000-4.....	39
2.3.5. Expediente 258-8-2000-5.....	40
CAP III: LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA .....	42
3.1. Causas que influyeron en su creación.	
3.2. Campo de Aplicación .....	44
3.3. Organismo competente para su aplicación.....	46
3.4. Requisito para su aplicación: Tiempo mínimo de servicio de los trabajadores.....	48
3.5. Procedimiento para la interposición de la renuncia.....	50
3.5.1. Obligación de dar un preaviso .....	54
3.5.2. Forma de presentación de la renuncia.....	56
3.5.3. Negativa del patrono de recibir la renuncia.	
3.6. Fijación de la prestación económica .....	57
3.6.1. Cálculo de la prestación.....	59
3.6.2. Plazo para el pago de la prestación.....	62
3.6.2.1. Excepción: Multiplicidad de renunciaciones.	
3.6.3. Exención Tributaria .....	63
3.6.4. Regulaciones superiores.	
3.7. Consecuencias Sociales y Económicas.....	64
CAP IV: RECLAMO DE LA PRESTACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL .....	66
4.1. Juicio Ordinario de Trabajo.....	67
4.1.1. Demanda .....	70
4.1.1.1. Plazo para su presentación.....	71

4.1.1.2. Requisitos que debe cumplir .....	73
4.1.1.3. Admisión .....	78
4.1.1.4. Modificación y Ampliación .....	79
4.1.2. Audiencia Conciliatoria.	
4.1.2.1. Emplazamiento y Cita a Conciliación .....	80
4.1.3. Contestación de la Demanda.....	83
4.1.4. Apertura a Pruebas .....	85
4.1.5. Sentencia .....	87
4.1.5.1. Definición.	
4.1.5.2. Naturaleza Jurídica .....	88
4.1.5.3. Motivación .....	89
4.1.5.4. Efectos .....	90
4.1.5.5. Tipos .....	91
4.1.5.5.1. Interlocutorias.	
4.1.5.5.2. Definitivas .....	92
4.1.6. Recursos.....	93
4.1.6.1. Revisión .....	94
4.1.6.2. Apelación .....	95
4.1.6.3. Casación .....	96
4.1.7. Ejecución de la Sentencia.....	97
CAP V: LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL DERECHO COMPARADO .....	99
5.1. Colombia: “El Auxilio de Cesantía” .....	100
5.1.1. Actualidad .....	101
5.1.1.1. Principio General .....	102
5.1.1.2. Excepciones.	
5.1.1.3. Pérdida de la prestación: .....	103
5.1.1.4. Forma en que opera esta figura.....	104
5.1.1.4.1. Cesantías Retroactivas .....	105

5.1.1.4.2. Cesantías Anualizadas.	
5.1.2. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	106
5.2. Bolivia: “El Retiro Voluntario” .....	107
5.2.1. Actualidad .....	108
5.2.2. Monto de la prestación.....	109
5.2.3. Cómputo del tiempo de servicio .....	110
5.2.4. Base para el cálculo de la indemnización .....	111
5.2.5. Plazo para el pago de la indemnización .....	112
5.2.6. Privilegios otorgados a la indemnización .....	113
5.2.7. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.	
5.3. México: “Prima de Antigüedad” .....	114
5.3.1. Regulación .....	115
5.3.1.1. Tiempo de servicio .....	116
5.3.1.2. Cuantía de la prestación.	
5.3.1.3. Base para el cálculo de la prestación.	
5.3.1.4. Plazo para el pago de la prestación.	
5.3.2. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.....	117
5.4. Panamá: “Prima de Antigüedad” .....	118
5.4.1. Regulación.	
5.4.1.1. Tiempo de Servicio.	
5.4.1.2. Cuantía de la prestación .....	119
5.4.1.3. Base para el cálculo de la prima de antigüedad.	
5.4.1.4. Fondo de Cesantía .....	120
5.4.2. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.	
5.5. Nicaragua: “Indemnización por Antigüedad” .....	121

5.5.1. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.....	122
CAP VI: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	123
CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	137
7.1. Conclusiones.	
7.2. Recomendaciones .....	139
BIBLIOGRAFIA.....	141

## INTRODUCCIÓN

La Indemnización por Renuncia Voluntaria emana de uno de los derechos fundamentales que contempla nuestra Constitución, como lo es el Derecho al Trabajo; a la fecha, a pesar de haber sido introducida en la Constitución de 1983 y de la reciente entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, aún existen muchos trabajadores que no saben que nuestra Constitución y ahora más recientemente la antes mencionada Ley contemplan este derecho para aquel que toma la decisión libre y voluntaria de renunciar a su trabajo, siendo el deber ser, que todos los trabajadores conozcan y puedan hacer valer tal derecho.

Ahora bien, como consecuencia de que su aplicación sea de tan solo unos cuantos meses, éste derecho viene a configurarse en algo desconocido para cualquier trabajador promedio, por lo cual, el objeto principal de nuestra investigación es convertirse en una primera aproximación o en un punto de partida, para el descubrimiento y comprensión de tan importante derecho por parte de dicho sector de la sociedad, es decir, por parte del trabajador común, aquel que en la jerga jurídica podría catalogarse como un *“lego”*.

Después de haber permanecido alrededor de 30 años simplemente como un derecho latente, ha sido hasta el presente año 2015, que el derecho a una prestación por renuncia se ha visto concretado, es por ello que este tema es novedoso desde cualquier óptica que se aprecie y que genera grandes expectativas en cuanto a la eficacia del mismo; en nuestra investigación sin embargo, no entraremos a tratar dicha temática, por cuanto es muy prematuro y precipitado hablar de ello, dado que la Ley de la materia únicamente lleva unos cuantos meses en vigencia.

En razón de lo anterior, el propósito de nuestra investigación ha sido únicamente el de dar a conocer el derecho en cuestión; a pesar de que si bien es cierto, el Código Civil instituye en su artículo 8 aquel principio que precisa: “No podrá alegarse ignorancia de la ley...”, debemos ser conscientes y realistas, en reconocer que generalmente, a una persona común, es decir aquella desconocedora del Derecho, no le es suficiente la simple lectura de una disposición normativa para comprenderla y poder hacer efectivos los derechos que dicha normativa pueda franquearle.

En ese sentido, pretendemos elaborar un documento que dé a conocer la forma en que tal derecho pueda ser efectivo, ya que el mismo es un tanto desconocido y en base a tal fin, solamente se ha estudiado la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, por cuanto es esta normativa la que se aplica a la gran mayoría de trabajadores salvadoreños, es decir a los trabajadores del sector privado; ello a pesar de que este derecho también ha sido contemplado para los empleados del sector público mediante las reformas pertinentes a la Ley del Servicio Civil y a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Siendo el objetivo de esta investigación el poder dar a conocer la figura jurídica de la indemnización por renuncia, nuestra investigación es eminentemente teórica.

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, fue creada como consecuencia de una Sentencia de Inconstitucionalidad por Omisión dictada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual se ordenaba a la Asamblea Legislativa su creación dentro de cierto plazo; lo cual originó una carrera contra el tiempo por parte del Órgano Legislativo para su creación.

En el proceso de redacción de dicha Ley, hubo diversas y muy contrastadas propuestas en temas tan medulares como el monto de la prestación a que sería acreedor el trabajador que renunciara. Fue finalmente hasta el mes de diciembre de 2013, al filo del plazo concedido por la Sala de lo Constitucional, que la Asamblea Legislativa aprobó la mencionada normativa. El resultado final obtenido, ha dejado un sinsabor al sector trabajador, ya que se considera que tal normativa contiene disposiciones poco favorables para ellos.

A pesar de haber sido creada a finales del año 2013, a la Ley en cuestión se le dio una *vacatio legis* de un año; y siendo que la *vacatio legis* tiene por finalidad la de darle publicidad a la norma, aún a la fecha existen trabajadores que desconocen la existencia del derecho que obra a su favor; lo anterior constituyó una de las hipótesis de nuestra investigación, la cual pudimos comprobar. El presente trabajo de investigación está compuesto de siete capítulos, los cuales se describen a continuación:

El primer capítulo trata en general de la indemnización universal, se dice en general, debido a que dicha institución comprende tres supuestos a saber y que serán tratados uno a uno dentro de su desarrollo: la muerte del trabajador, su incapacidad y la renuncia del mismo, siendo este último supuesto el que es objeto de nuestra investigación; dentro de este primer apartado se tratarán además los aspectos históricos de esta institución, su naturaleza jurídica, así como también se dedicarán unas líneas a tratar el problema conceptual que se ha generado alrededor de esta figura.

Posteriormente, en el segundo capítulo, entraremos a tratar propiamente la indemnización por renuncia voluntaria; para lo cual estudiaremos los elementos que la componen, tales como la obligación del patrono de pagar una prestación, la fijación del monto de la misma, el tiempo de servicio que

debe acreditar el trabajador para ser merecedor de dicha prestación, entre otros. Además, se incluye un apartado para desarrollar la regulación constitucional del derecho objeto de estudio y de igual forma, se realiza un recorrido por los diferentes anteproyectos de Ley de Indemnización Universal que fueron propuestos antes de que se crease la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

El tercer capítulo es dedicado exclusivamente a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en él se hace una exposición y breve análisis de las disposiciones más importantes de la misma, no sin antes abordar las causas de su creación; dentro de sus aspectos a tratar encontramos su campo de aplicación, el tiempo mínimo de servicio que el trabajador debe acumular para poder optar a la prestación, el monto o cuantía de tal prestación, el plazo para el pago de la misma, la forma en que el trabajador debe interponer su renuncia, entre otros; finalizando este capítulo abordando las consecuencias económicas y sociales que la mencionada Ley trae consigo.

Íntimamente ligado con el capítulo anterior, tenemos el capítulo número cuatro, el cual desarrolla el Juicio Ordinario de Trabajo, por cuanto es ésta la vía que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria señala para que el trabajador exija su prestación en caso de la negativa del pago voluntario por parte del patrono; se abarca desde la demanda hasta la sentencia, sin dejar de lado el tema de los recursos que contra esta pueden presentarse.

Ya el quinto capítulo trata sobre derecho comparado, en él se dan a conocer los distintos países en donde se regula la indemnización por renuncia voluntaria, explicando de manera escueta y sencilla la forma en cómo opera

dicha figura en sus respectivos ordenamientos jurídicos y resaltando las ventajas y desventajas que nuestra normativa presenta frente a la de los países en cuestión.

En el capítulo número seis, se desarrolla el análisis e interpretación de resultados de la investigación de campo llevada a cabo a través de una encuesta realizada a ciertos trabajadores de una empresa privada de San Salvador.

Finalmente, en el séptimo capítulo se plasman las conclusiones a las cuales arribamos una vez realizada la investigación, y de igual forma se presentan las recomendaciones que creemos pudieran contribuir a corregir algunas debilidades o aspectos negativos del problema objeto de estudio.

## **CAP I: LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL**

Indemnización universal es aquella compensación económica que debe tener todo trabajador en relación con el salario y con el tiempo de servicio y que se da ante la terminación de la relación laboral, cualquiera que fuere su causa, incluyendo la renuncia por mutuo consentimiento. En adelante se conocerá más de esta figura que se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico de El Salvador desde hace ya mucho tiempo, pero que es hasta hace muy poco tiempo que se le ha pretendido dar aplicación, lo cual lo convierte en un tema de sumo interés tanto para la comunidad jurídica, como para la sociedad en general.

### **1.1. Aspectos Históricos**

A finales de la década de los años setenta, las tensiones entre los trabajadores y el sector empresarial se agudizaron, creando una serie de conflictos de trabajo que se expresaban en las huelgas y protestas por las condiciones de trabajo que se tenían, con el propósito de lograr de esta manera una mejor remuneración, una previsión social suficiente, mejores condiciones de trabajo y conseguir la creación de organizaciones sindicales que asegurasen el respeto a los derechos laborales y el cumplimiento de los pocos fallos de los Tribunales de Trabajo que los favorecían.

Ante esta situación se desencadena, en El Salvador, una Guerra Civil, comenzando con el Golpe de Estado al General Carlos Humberto Romero Mena, se comienzan a suceder así las Juntas Revolucionarias de Gobierno compuestas por civiles y militares que intentan realizar ciertas reformas políticas, económicas y sociales para ganarse el apoyo de las grandes mayorías y poder así contener el malestar social.

Luego de este período de transición hacia un gobierno constitucional, se pretende establecer un nuevo ordenamiento jurídico acorde a los cambios de la coyuntura que se estaba viendo demandada, porque a raíz del conflicto armado muchas personas tienen que renunciar a sus trabajos, tanto en el campo como en la ciudad, para buscar su seguridad personal, los primeros se convirtieron en desplazados y los segundos en personas que tuvieron que emigrar, quienes en su mayoría llegaron a países como Estados Unidos, Canadá y Australia, entre otros, en busca de mejores condiciones de vida para sí mismos y para sus familias que se quedaron en el país<sup>1</sup>.

Ante este escenario, es que nace a la vida jurídica la Constitución de la República de 1983<sup>2</sup>, la cual no trae cambios sustanciales que signifiquen la construcción de un nuevo ordenamiento jurídico constitucional, ni el apareamiento de una voluntad política eficaz, para iniciar las transformaciones que nuestra sociedad necesitaba, esencialmente en materia de derechos sociales, económicos y culturales<sup>3</sup>.

Sin embargo, trajo consigo algunas novedades; una de ellas es la inclusión del llamado derecho a la Indemnización Universal, según el cual el trabajador que renuncie voluntariamente tendrá derecho a recibir una prestación económica, así lo indica el artículo 38 ordinal 12° (primera parte): *“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*

---

<sup>1</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, *La Indemnización Universal: Propuestas para hacerla Efectiva en la Práctica*, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1993, p. i.

<sup>2</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

<sup>3</sup> GÓMEZ H., Rodolfo Antonio, *El Estado, la Constitución y los Derechos Sociales Económicos y Culturales*, en Revista ECA de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Nos. 423 y 424, UCA Editores, San Salvador, El Salvador, p. 27.

*económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.”*

Pudiera creerse que la razón por la cual el Constituyente incluyó este derecho a favor de los trabajadores, es para darle valor al hecho que un trabajador brinda sus mejores años de vida a favor de una empresa y un patrono determinado, siendo merecedor del reconocimiento del tiempo laborado; pero para conocer la verdadera intención del legislador constitucional se debe avocarse al Informe Único de la Comisión de Estudio del Proyecto de la Constitución de 1983<sup>4</sup>, el que es simplemente conocido como la Exposición de Motivos de la Constitución de 1983; en dicho documento se establece que la inclusión del derecho a la Indemnización Universal en la Constitución de 1983 estuvo fundamentada en un criterio de seguridad social más que en el concepto de reparación de daños; el Constituyente considera que ello traería consigo un ambiente de paz social y armonía entre el capital y el trabajo, ya que en esa época el más alto porcentaje de los conflictos laborales se debía a los despidos injustos, y en ocasiones éstos llegaban a convertirse en serios conflictos colectivos.

Para la inclusión del derecho a la Indemnización Universal, el Constituyente tomó como referente la Constitución del año 1962 -aunque no hay que perder de vista que este derecho apareció como una novedad en la Constitución del año 1983- haciendo consultas para conocer las opiniones de todos los sectores del país, estudiando las principales Constituciones del mundo y además contando con la asesoría de los principales Jurisconsultos en materia Constitucional.

---

<sup>4</sup> ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Exposición de Motivos de la Constitución de 1983, en *Las Constituciones de la República de El Salvador*, Tomo II B, Segunda Parte, UCA Editores, San Salvador, 1993.

El derecho objeto de nuestra investigación tenía una limitante establecida en el artículo 252 de la misma Constitución que señala: *“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.”*

La Exposición de Motivos de la Constitución no hizo ninguna referencia al artículo 252 ni tampoco al 271, en este último, la Constitución estableció que la Asamblea Legislativa tenía la obligación de armonizar la legislación secundaria con la Constitución, en el término de un año contado a partir de su entrada en vigencia.

Con lo anterior, se tiene que en teoría este derecho tuvo que estarse aplicando desde el año 1984, pero debido a diferentes circunstancias esto no pudo ser así.

Pese a que el mandato Constitucional data de 1983, fue a partir del año 2000 que se presentaron diferentes Anteproyectos de Ley de Indemnización Universal<sup>5</sup>, los cuales no prosperaron; ante ello la Asamblea Legislativa justificó las razones por las cuales no había emitido una ley secundaria para regular la Indemnización Universal, señaló que desde esa fecha existieron proyectos de ley para ser analizados, pero que dicha labor era compleja, pues las diferentes instituciones sindicales, la empresa privada y los entes del Gobierno tenían que realizar un estudio exhaustivo para determinar si en ese momento existían las condiciones económicas, sociales y políticas para aprobar una Ley de Indemnización Universal.

---

<sup>5</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA DE EL SALVADOR, Acta Número. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa de El Salvador, de fecha 18 de diciembre de 2013, p. 13.

Dichos documentos no pasaron de ser simples anteproyectos y por ello se generó una mora legislativa de aproximadamente treinta años, ya que fue hasta el año 2013, en el mes de diciembre, en el que la Asamblea Legislativa de El Salvador creó la ley secundaria a la que hace referencia la Constitución, con motivo de la Sentencia emanada de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, marcada bajo referencia 53-2005/55-2005<sup>6</sup>, en la cual le ordenó a la Asamblea Legislativa crear la ley secundaria que regulara el derecho a la indemnización por renuncia antes del 31 de diciembre del año 2013.

Es así, como la Asamblea Legislativa comenzó una carrera contra el tiempo para emitir la norma secundaria que manda la Constitución en sus artículos 38 ordinal 12° y 252, esto conllevó muchísimos obstáculos, entre ellos la postura que tomó en relación al tema la Empresa Privada y los Grupos Sindicales; la de la primera, se resumía en pocas palabras a que este sector no estaba preparado económicamente para afrontar esta nueva obligación patronal y que de aprobarse se generarían graves repercusiones a la economía del país.

Pese a todo, la Asamblea Legislativa creó la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria<sup>7</sup>, mediante Decreto Legislativo N° 592 de fecha 18 de diciembre de 2013.

A pesar de haberse creado en esa fecha, no fue hasta el presente año 2015, que dicha Ley entró en vigencia, esto en razón de dar tiempo para que los sectores involucrados pudieran prepararse para la implementación de la

---

<sup>6</sup> SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia de Inconstitucional, con referencia No. 53/2005-55/2005, de fecha 1° de febrero de 2013.

<sup>7</sup> LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA, D.L. No. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O. No. 12, Tomo 402, del 21 de enero de 2014.

misma, ya que como se ha establecido anteriormente, ésta figura es totalmente novedosa ya que no existía ningún derecho que se le pareciera, por lo que se tienen grandes expectativas con miras a su efectiva aplicación.

## **1.2. Naturaleza Jurídica**

Definir una institución no es cosa fácil, y menos cuando se trata de su naturaleza jurídica; situación que no es tan simple de explicar con relación al tema de la Indemnización Universal, debido a que los teóricos no se han referido en forma directa a cerca de ello. Para empezar con este apartado se abordará la temática en su manera más general y fácil, con la finalidad de enmarcarla dentro de una rama específica del derecho.

Lo anterior, demanda realizar preliminarmente un estudio de cómo se ubica en el Derecho del Trabajo, para ello, no existe uniformidad de criterios; en su origen el Derecho del Trabajo era ubicado en la rama del derecho privado, porque existían relaciones de coordinación y tenía muy pocas características que permitieran incluirlo dentro del derecho público, pero a medida que fue evolucionando y que el intervencionismo del Estado se hizo más patente se perfilaron ciertas características que lo hacen considerar como una rama del derecho público, por el hecho que sus normas sean imperativas e irrenunciables y que además existan sanciones de tipo administrativo y penal para hacerlas efectivas, hacen pues considerarla como un derecho público.

Para muchos otros, el Derecho del Trabajo<sup>8</sup>, por ser un derecho nuevo no se podría incluir en ninguna de las dos ramas del derecho ya mencionadas, hay que ubicar entonces, en un tercer género, es aquí donde aparece una tercera

---

<sup>8</sup> El marco filosófico de este derecho, es establecer el bienestar de la clase trabajadora.

división, que es el Derecho Social, además, para establecer reglas para mantener la armonía del trabajo.

Con base en lo anterior, es posible analizar la naturaleza jurídica de la Indemnización Universal de la siguiente manera; el hecho que el derecho en cuestión haya adquirido rango constitucional, no es suficiente para considerarlo como un derecho público, ya que las constituciones modernas tienden a regular diversas situaciones por el interés social que las mismas poseen.

En razón a esta concepción moderna del derecho y con fundamento en lo anteriormente establecido, el derecho a la Indemnización Universal se puede ubicar dentro del derecho social, lo cual se justifica además, con la Exposición de Motivos de la Constitución de 1983, en donde al referirse a este derecho, se estableció que la motivación para plasmarlo estuvo fundamentado en un criterio de Seguridad Social, entendida ésta como un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todas las personas cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajar, le impiden conseguir el trabajo por sus propios medios.

Además, otro argumento importante para considerar a este derecho como derecho social, es que en la misma Exposición de Motivos se consideró, que una norma, como la que se estaba proponiendo traería como beneficio un ambiente de paz social, así también traería la armonía entre el capital y el trabajo.

Ahora bien, es pertinente tratar en este apartado el tema de las distintas teorías que hablan de la indemnización sin que exista un daño o perjuicio, entre estas se tienen:

### 1.2.1. Indemnización como Salario Diferido

La indemnización como salario diferido indica, que de la retribución del trabajador no se abona cierta parte, la cual recién le es entregada cuando se termina la vinculación laboral<sup>9</sup>. En otras palabras, la prestación que recibe el trabajador es un verdadero salario pero con la variante que se le entrega materialmente hasta que se disuelve el vínculo laboral, es decir, que se prolonga hasta que ya no se presta la fuerza de trabajo<sup>10</sup>.

La doctrina sostiene que es salario diferido, el aporte del afiliado y del patrono a una caja de jubilaciones, sin que esto signifique negar que ese salario diferido (que también puede perderse), esté destinado a prestaciones futuras, asumiendo los caracteres del Seguro Social obligatorio, contra los riesgos de ancianidad, incapacidad y muerte<sup>11</sup>.

Dicha teoría comprende dos situaciones: a) que el derecho a ese salario lo adquiere el trabajador día a día según la antigüedad del mismo y b) que ese derecho solo se puede exigir hasta la terminación del contrato de trabajo, por lo que la parte retraída del salario del trabajador le serviría como indemnización<sup>12</sup>.

Se puede decir que esta teoría no es aplicable, ya que no supe todos los salarios que se dejarán de percibir, además la prestación no necesariamente

---

<sup>9</sup> ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Jurídica OMEBA Driskill, S.A., Tomo XV, p. 474.

<sup>10</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, Ob. Cit., p.100.

<sup>11</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, p. 474.

<sup>12</sup>AMAYA AMAYA, Douglas Ovidio, Victorino Alexander PERAZA y José Efraín NAJERA, *Análisis Crítico de la no Retroactividad de la Indemnización Universal y sus Efectos en el Sector Laboral*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1995, p. 96.

será el equivalente a un salario mensual exacto. A pesar que los partidarios de esta, argumentan que es una medida conveniente por los bajos salarios que son devengados en países como el de El Salvador es por ello que surgen una variedad de prestaciones económicas que pretenden suplir la insuficiencia de los salarios para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora<sup>13</sup>.

### 1.2.2. Indemnización como Mayor Valor de la Empresa

La indemnización como mayor valor de la empresa, consiste en que al trabajador le corresponde una parte en el incremento de la empresa; el sueldo es lo que corresponde a lo que la empresa gana cada año, mientras que la indemnización tiene relación con lo que se va valorizando al establecimiento<sup>14</sup>; es decir, la prestación que recibiría el trabajador en caso de renuncia sería aquella utilidad dejada en cada ejercicio fiscal y que ha consolidado a la empresa.

En otras palabras, es compensar al trabajador en agradecimiento por las ganancias generadas a la empresa durante el tiempo laborado en la misma, en tanto que el sueldo corresponde a una pequeña parte de las ganancias que la empresa recibe cada año. La Prestación por Renuncia Voluntaria, vendría a ser aquella parte de utilidad que se solidifica en la empresa y consecuentemente por la que ha logrado un mayor valor que antes<sup>15</sup>.

Esta teoría es criticada debido a que independientemente se generen ganancias o pérdidas a la empresa, siempre debe otorgarse la prestación;

---

<sup>13</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, Ob. Cit., p.101.

<sup>14</sup> AMAYA AMAYA, Douglas Ovidio, Victorino Alexander PERAZA y José Efraín NAJERA, Ob. Cit., p. 96.

<sup>15</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, Ob. Cit., p.102.

además que por esa fuerza de trabajo que el trabajador presta, la cual resulta importante para que con su empeño y participación la empresa reciba esas ganancias, él recibe un salario base como compensación de ese esfuerzo<sup>16</sup>.

### 1.2.3. Indemnización como Premio a la Fidelidad

La teoría de indemnización como premio a la fidelidad, consiste en que los trabajadores que han laborado para un empleador durante cierto tiempo, han dedicado a la empresa afanes y esfuerzos, por lo cual tienen derecho a una recompensa, similar a la del aguinaldo que se da<sup>17</sup>; es decir, que esta teoría concibe a la prestación como un premio a la fidelidad y abnegación, ya que el patrono otorga esta prestación al trabajador leal que laboró y que merece un premio, por tanto es un acto potestativo del empleador que entrega al trabajador en virtud de los años prestados a la empresa.

Se puede decir que probablemente esta teoría tenga aplicación práctica en los países donde la prestación por renuncia está sujeta a la voluntariedad del patrono; en El Salvador no tiene aplicabilidad esta teoría, ya que constitucionalmente existe la obligación de cancelarla por parte del patrono.

Esta teoría es fuertemente criticada ya que no concuerda con la realidad de un ordenamiento jurídico como el de El Salvador, porque su existencia y efectos responden a la promulgación de normas que serían la respuesta a una verdad histórica y social, la cual se aleja demasiado de nuestra realidad laboral, ya que esta es planteada como un acto propio de un desprendimiento patronal<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*, p. 102

<sup>17</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, p. 474.

<sup>18</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, *Ob. cit.*, p. 102.

#### 1.2.4. Indemnización por Daño a la Antigüedad

Según la teoría de indemnización por daño a la antigüedad, el trabajador al dejar su empleo pierde todos los beneficios que los años de servicio le depararon, por lo que debe ser compensado por ello<sup>19</sup>.

Con dicha teoría se trata de salvaguardar el derecho de antigüedad del trabajador cuando este decida renunciar; en muchas legislaciones, así como en la nuestra, ciertas figuras de la legislación laboral otorgan beneficios proporcionados en relación a la antigüedad adquirida por el empleado en la empresa a la cual dejará; el daño según ellos, radica en que el trabajador que estuvo prestando sus servicios, no podría invocar nuevamente ese derecho en otro lugar<sup>20</sup>.

En la legislación salvadoreña, si se otorgan beneficios proporcionados en relación a la antigüedad adquirida por el empleado, pero el daño según ésta teoría radica en que el trabajador que estuvo prestando sus servicios en otro lugar, no podría invocar nuevamente ese derecho.

Sin embargo, al respecto se considera doctrinariamente, que al concluir la relación de trabajo que vincula a las partes, la empresa debe entregarle al trabajador su prestación a manera de compensación, por la fuerza de trabajo aportada y el desgaste de energía física e intelectual durante el tiempo que se laboró en la empresa. Se sostiene así que al asalariado se le debe reparar lo perdido en la prestación del servicio personal, entonces es obligatorio para el patrono asignarle una retribución monetaria, que le satisfaga al momento de

---

<sup>19</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, p. 475.

<sup>20</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, Ob. cit., p. 103.

cesar en su trabajo, la energía, la juventud y sus mejores años invertidos en determinada empresa.

Esta teoría es criticada ya que, ni el hecho de renunciar, ni el tiempo laborado, ni la prestación de servicios, constituyen un daño contra el trabajador; el despido lo sería únicamente si fuese injustificado, porque hay que reparar con una indemnización el daño que le ocasiona el patrono al trabajador al dejarlo cesante en forma injustificada; por lo que no es aplicable esta teoría<sup>21</sup>.

#### 1.2.5. Teoría de la Previsión y Asistencia Social.

La teoría de la previsión y asistencia social le da a la indemnización una connotación de previsión, ya que tiene un carácter de asistencia y socorro futuro para el trabajador, similar a la que se ofrece en caso de muerte del mismo<sup>22</sup>.

Esta teoría es muy aceptable dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño, ya que permite el pago de la prestación por el hecho de que el trabajador carece de medios para subsistir, evitándole así graves problemas sociales. Precisamente esta fue la base de la fundamentación doctrinaria de los legisladores salvadoreños en la Exposición de Motivos de la Constitución de 1983, al considerarla una medida de previsión y seguridad social; al mismo tiempo un reconocimiento a los años laborados y a los beneficios percibidos por el patrono como fruto del trabajo prestado, porque el trabajador y su familia tienen derecho a la subsistencia, a obtener los bienes y servicios necesarios, independientemente se retire voluntariamente el trabajador.

---

<sup>21</sup> *Ibíd.*, Ob. cit., p. 104.

<sup>22</sup> *Ibíd.*

En conclusión, ésta teoría fundamenta el derecho a la Indemnización Universal en la protección de la parte más débil de la relación de trabajo ante los riesgos económicos y sociales que producen la terminación de manera unilateral del contrato de trabajo.

Se hará especial énfasis en esta teoría en razón de que, se sabe que el hecho de renunciar de manera voluntaria genera un desbalance económico en las finanzas del trabajador, ya que éste no percibirá ningún salario, y el hecho de recibir una indemnización al ocurrir tal evento le ayudará a su sostenimiento económico mientras logra obtener un nuevo empleo.

#### 1.2.6. Teoría Ecléctica

En atención a la complejidad en cuanto al origen y a las causas de la Indemnización Universal, se considera que un solo fundamento no es suficiente para determinar la naturaleza jurídica de la misma, por cuanto es considerada una combinación de las teorías como la del Salario Diferido y la de la Previsión y Asistencia Social.

#### 1.3. Supuestos que comprende la Indemnización Universal

La Indemnización Universal en términos generales, es la prestación económica que se le entrega al trabajador cuando la relación de trabajo termina por cualquier causa; pero en este apartado, se tratará en particular tres de esas causas, con mayor énfasis en la Renuncia Voluntaria, en razón de ser esta la que representa mayor interés en razón de la reciente creación y entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

### 1.3.1. Muerte del Trabajador

Un riesgo profesional puede llevar hasta la muerte al trabajador y para tal efecto el Código de Trabajo<sup>23</sup>, en su artículo 335 señala una indemnización, cuyos beneficiarios son los que establecen los artículos 336 y 337 del mismo cuerpo normativo.

Se fundamenta en motivos de amparo social; diversas legislaciones conceden a los que vivían bajo el amparo económico del trabajador, una cantidad de dinero por cada año que éste prestó los servicios al patrono. El carácter de la indemnización por fallecimiento deriva inequívocamente del vínculo laboral que unía a las partes del contrato de trabajo. La indemnización por fallecimiento constituye un derecho personal exclusivo de aquellos quienes son beneficiados de conformidad a las leyes.

### 1.3.2. Incapacidad

El Código de Trabajo de El Salvador, contempla a partir del artículo 324 lo relativo a la incapacidad del trabajador, dicha disposición indica que la incapacidad de la que puede adolecer un trabajador puede ser de tres clases a saber, incapacidad permanente total, permanente parcial y temporal.

#### 1.3.2.1. Incapacidad Permanente Total

Esta es la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibilitan a una persona para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida; ejemplo

---

<sup>23</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, D.L. No. 15, del 23 de junio de 1972, D.O. No. 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

de ello pudiera ser, el trabajador que en el desempeño de sus labores con químicos quede totalmente ciego. Este tipo de incapacidad se encuentra regulado en el artículo 325 del Código de Trabajo.

#### 1.3.2.2. Incapacidad Permanente Parcial

Tiene su asidero legal en el artículo 326 del Código de Trabajo, y consiste en la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para el trabajo por el resto de su vida; así por ejemplo, una parálisis que afecte el brazo del trabajador puede determinarse como una incapacidad de este tipo.

#### 1.3.2.3. Incapacidad Temporal

Es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo por algún tiempo, esta incapacidad según su gravedad puede volverse permanente. Se encuentra regulada en el artículo 327 del Código de Trabajo.

#### 1.3.3. Renuncia Voluntaria

Nadie puede ser obligado contra su voluntad a hacer algo, mucho menos realizar una prestación de servicios y así como el patrono puede disolver el contrato de trabajo cuando lo desee, el trabajador que quiera retirarse, perfectamente puede hacerlo<sup>24</sup>.

No obstante, para que la renuncia tenga plena validez y no dé lugar a nulidad, esta tiene que ser en forma consiente, terminante, clara y libre;

---

<sup>24</sup> ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, Ob. cit., p. 75.

esto quiere decir que tiene que ser hecha libre de todo vicio del consentimiento y hacerse por escrito, para evitar malicia o encubrimiento de un despido.

La renuncia como causa de terminación de la relación laboral se encuentra regulada en el artículo 54 del Código de Trabajo y deja a voluntad del trabajador la continuación de dicha relación o la terminación de la misma, ya que no se necesita la aceptación del patrono para que produzca sus efectos.

A pesar de las diversas denominaciones con las cuales se le conoce, los tratadistas coinciden en reconocer que la renuncia se constituye en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo y a la relación de trabajo que lo ligaba a un patrono.

El derecho del trabajador a separarse de su empleo tiene en nuestra opinión, carácter constitucional –artículos 9 y 10 de la Constitución de la República-, ya que a nadie se le puede restringir su libertad quedando obligado a trabajar con cierto patrono, durante un tiempo determinado, el trabajador tiene derecho a trabajar en las condiciones que a él le parezcan dignas.

En el contrato de trabajo, la libertad de trabajar o no y de trabajar para quien quiera y cuando quiera, es lo que de momento puede afirmarse que constituye el fundamento jurídico-filosófico del derecho del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo y separarse inmediatamente de su empleo por su propia voluntad, pues en ninguna legislación se admiten los contratos para toda la vida, ni deben admitirse aquellos por los cuales el trabajador se obligue para un tiempo tan largo que su libertad personal quedaría seriamente afectada.

La facultad del trabajador de dejar su empleo cuando él quiera se justifica porque la relación de trabajo se verifica entre hombres libres, que no pueden en consecuencia, sujetar su voluntad a la de otro contratante, ya que ello implica una forma de esclavitud, tiene pues reconocida el trabajador, la posibilidad de extinguir la relación que lo ligaba con su patrono, en cualquier momento por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique, no solo porque tenga razones jurídicamente eficaces para hacer cesar su relación con el empresario, sino porque unilateralmente lo decida.

Lo anteriormente expresado, se traduce en la idea de igualdad de derechos que las partes vinculadas por el contrato de trabajo tienen, en lo relativo a la facultad de dar por terminada la relación laboral unilateralmente.

Ahora bien, al tratar la definición de renuncia, puede decirse que esta es la manifestación unilateral de la voluntad del trabajador hecha al patrono o representante patronal de su libre deseo de poner fin a los efectos del contrato<sup>25</sup>. De lo anterior se puede deducir que para que la renuncia se pueda conceptualizar es necesario que cumpla los siguientes requisitos:

1. Manifestación del trabajador, la cual debe estar exenta de vicios que la invaliden y además debe hacerse en la forma establecida en el artículo 402 del Código de Trabajo.
2. Dirigida al patrono o al representante patronal; de tal manera que cualquier expresión escrita, hecha o dirigida a otra persona no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo.

---

<sup>25</sup> *Ibíd.*, p. 79.

3. Deseo de poner fin a los efectos del contrato, lo cual refleja la seriedad de la renuncia, es decir el acto objetivo de separarse del cargo.

#### 1.3.3.1. Causas

Son múltiples los factores por los cuales un trabajador puede decidir retirarse de la empresa, que sería imposible mencionar todas las posibles motivaciones que lo llevan a tomar esa decisión; no obstante se mencionarán las que se dan en la mayoría de los casos.

Las más comunes se originan por motivos de carácter económico, ya que debido a los bajos salarios devengados, el trabajador busca mejorar su nivel de vida y el de su familia con un trabajo mejor remunerado.

Otra de las circunstancias por las que el trabajador se retira, es cuando hay insatisfacción al desempeñar un trabajo el cual no está acorde con su especialidad.

En el caso especial de la mujer puede darse por atender a la familia.

La renuncia puede darse también por hechos de la vida en el caso de la edad, que ya no permite el mismo rendimiento en la producción como cuando se es joven, además de las enfermedades que no permiten el desempeño de las funciones del trabajador en la empresa.

#### 1.3.3.2. Consecuencias

Las consecuencias pueden darse en dos sentidos, uno positivo y otro negativo.

En el primer caso no requiere una mayor explicación, ya que el trabajador deja su fuente de trabajo porque obtuvo una mejor fuente de ingresos, lo que obtiene es una mejor calidad de vida para él y su familia. Además da lugar a una consecuencia de tipo jurídico, como es poner fin a los efectos del contrato individual de trabajo.

La consecuencia negativa desde la perspectiva del trabajador sería entonces, antes de la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que el hecho de renunciar no le proporcionaba ninguna ventaja económica, sino que perdía todos los derechos que como tal la ley le reconoce.

En cuanto a la parte patronal, pueden sobrevenir consecuencias negativas en su empresa, es por ello que antes de surgir la prestación por renuncia voluntaria, se regulaba una indemnización por daños y perjuicios a favor del patrono cuando el trabajador renunciante le causaba un perjuicio económico, por ejemplo: cuando se manda a especializar a un trabajador al extranjero y cuando este regresa se va a otra compañía que le ofrece un mejor salario, lo anterior, en razón de la inversión que realizó el patrono para poder capacitar a dicho trabajador, ya que esperaba que ello le proporcionara beneficios directos a él, por cuanto el trabajador realizaría una labor más eficaz y eficiente; en la actualidad esto ya fue superado, a la luz de la nueva idea de pagar al trabajador una prestación cuando por cualquier motivo renuncie de su cargo.

#### 1.4. Problema Conceptual de la Indemnización Universal

De la lectura de la norma contenida en el artículo 38 ordinal 12º de la Constitución de la República, se evidencia que en ningún momento se hace

referencia a la denominada “Indemnización Universal” y es precisamente la Exposición de Motivos de dicho cuerpo legal la que le denomina de esa forma.

Es oportuno señalar, que el espíritu de la denominación de Indemnización Universal fue asignado por los diputados de la Comisión Redactora del Proyecto de Constitución de 1983, un concepto según ellos, más de Seguridad Social que de resarcimiento de daños; sin embargo se creó una confusión al emplear en dicho anteproyecto el término de “indemnización en caso de terminación del contrato por cualquier causa”, cuando no había daño inferido al trabajador, agregan que el concepto que se tenía, tal como se ha manifestado, el cual era de seguridad social, en el sentido de que pudiera ser manejada dicha prestación a través de un gran fondo en el que contribuyesen los patronos y que sirviese para pagar dicha prestación en caso de la terminación del contrato de trabajo.

Con base en lo antes expuesto, se afirma que el sentimiento original de la Comisión es lo que ya no fue acorde con el espíritu del legislador plasmado en la Constitución.

La confusión creada y señalada anteriormente, originó el problema del derecho en estudio, convirtiéndose en un tema contradictorio, el cual ha sido objeto de análisis sobre todo del sector privado, oponiéndose por sostener que hablar de indemnización lleva implícito resarcir un daño o perjuicio y ellos en ningún momento lo ocasionan cuando un trabajador renuncia a su empleo.

En términos sencillos, podría comprenderse por Indemnización Universal, la reparación o resarcimiento de daños o perjuicios causados al trabajador por cualquier causa. Por lo tanto, el derecho objeto de estudio de esta investigación no es precisamente la Indemnización Universal, sino que

realmente solo se tratará una parte de dicha institución, la cual es la prestación que tiene lugar cuando un trabajador renuncia de manera voluntaria.

Acertada es, entonces, la postura de ciertos sectores involucrados, con respecto a que el nombre que se le ha dado a dicho derecho está errado, ya que con la renuncia voluntaria, no se vislumbra ningún perjuicio hacia el trabajador; dicho punto fue abordado en las discusiones de los Diputados de la Asamblea Legislativa, previo a la aprobación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Se considera que lo que se pretendió con el ordinal 12º del artículo 38 de la Constitución de la República, fue simplemente concederle al trabajador una especie de recompensa por el aporte que su trabajo pudo haber significado al desarrollo y crecimiento de la empresa a la que prestaba sus servicios.

Por mucho tiempo se consideró que el nombre correcto del derecho que es objeto del presente estudio era el de “Compensación Económica por Retiro Voluntario”, más sin embargo en la actualidad y con la reciente creación de la legislación secundaria al respecto, se le conoce como “Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”. Lo anterior, debido a que la Institución a que se refiere el artículo 38 numeral 12º de la Constitución de la República, no puede ser una indemnización, pues ésta es una compensación por el perjuicio causado a una persona y en el caso de terminación de un contrato de trabajo por renuncia voluntaria, el patrono no ha producido ningún daño que deba ser compensado.

El nombre que se le ha dado a la ley secundaria está en concordancia con el texto constitucional. Aunque por años, e incluso la llamada Exposición de Motivos de la Constitución de la República de 1983, ha hecho referencia a una

"Ley de Indemnización Universal"; lo cierto es, que una denominación tal se aleja tanto del postulado de la Ley Primaria, como de la doctrina laboral, ya que la indemnización universal es una figura que implica una indemnización cuando la relación laboral finaliza por cualquier causa, mientras que la Constitución la circunscribe únicamente al caso de renuncia de un trabajador<sup>26</sup>.

Por otra parte, hablar de indemnización conlleva la idea de una lesión o un daño infringido al trabajador, al cual debe resarcirse. Pero en la renuncia voluntaria, es el trabajador el que decide terminar la relación laboral, por tanto es impropio hablar de una indemnización, como si ocurre en el caso de un despido injusto, en el cual por haber infringido un daño, el empleador se ve obligado a resarcir tal vulneración.

De tal manera, que en razón de lo anterior, el nombre de la normativa secundaria quedó establecido como Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

---

<sup>26</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA, Acta No. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa, de fecha 18 de diciembre de 2013, p. 15.

## CAP II: LA INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA

Antes que nada, es necesario aclarar qué debe entenderse por Indemnización por Renuncia Voluntaria; para ello se partirá del concepto de Indemnización Universal, entendiendo por esta como, “el derecho que tiene el trabajador permanente o sus beneficiarios, de percibir de parte del patrono una prestación económica como consecuencia de la terminación del contrato individual por cualquier causa o motivo, cuyo monto deberá fijarse de acuerdo a la antigüedad y al último salario devengado, considerando el motivo expreso de la terminación”<sup>27</sup>.

En virtud de lo anterior, se dirá en palabras sencillas, que la Indemnización por Renuncia Voluntaria es: el derecho laboral que garantiza una prestación para el trabajador que voluntariamente decida renunciar a su trabajo; en el ordenamiento jurídico salvadoreño, esta figura es un derecho consagrado en la Constitución de la República y que recientemente ha sido desarrollado en una Ley secundaria, por lo cual amerita un estudio de cada uno de esos elementos que la comprenden, lo cual se hará en el presente capítulo.

### 2.1. Elementos que Comprende

El objetivo del derecho a la Indemnización por Renuncia Voluntaria es satisfacer una necesidad del trabajador que renuncia, estableciéndose elementos esenciales para gozar de esta prestación. Lo anterior, abre paso para abordar de manera doctrinaria y en la medida de lo posible dichos elementos, lo que procederá a hacerse a continuación.

---

<sup>27</sup> CABANELLAS, DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Undécima Edición, Editorial Heliasta, S. R L., Buenos Aires, Argentina, 1993, p. 278.

### 2.1.1. La obligación del patrono de pagar una prestación económica

En efecto, el derecho objeto de esta investigación obliga al empleador del trabajador que renuncie, a otorgarle una prestación económica, siempre y cuando este lo haga cumpliendo con los requisitos mínimos para su obtención.

En ese sentido resulta indispensable decir, que la relación laboral existente entre empleador y trabajador, se da en subordinación permanente del trabajador hacia el patrono, entendiéndose a la subordinación como un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes y la correlativa obligación del empleado a obedecerlas<sup>28</sup>; por lo tanto de esa relación desigual surgirán deberes y obligaciones para el patrono que deberán ser impuestos por la Ley, a fin de equilibrar los derechos del más desprotegido, garantizándolos y reglando el proceso para su obtención.

Finalmente se puede decir que esta prestación debe hacerse efectiva en dinero y no en especie, lo anterior por varias razones, entre ellas las legales, establecidas en el Código de Trabajo, ya que el salario se debe pagar en dinero, además porque el cálculo se realizará según el salario que reciba el trabajador y porque esta prestación tiene un carácter de previsión social, de tal forma que si la prestación económica por renuncia se pagara en especie, no se cumpliría con esto, el fin de la prestación, ya que estaría en suspenso mientras no se realice en dinero la especie cierta.

---

<sup>28</sup> Sentencia de la Cámara de Trabajo del Rosario, citada por CABANELLAS, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, Parte General, Volumen I, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1963, p. 243.

### 2.1.2. La permanencia del trabajador

El requisito de la permanencia es un elemento básico para el trabajador que pretende hacer efectivo el derecho a la prestación económica que constitucionalmente le corresponde, entendiéndose como trabajadores permanentes, aquellos cuyo vínculo laboral está constituido por un contrato indefinido, situación legal que puede dar paso a otras interpretaciones, por ello es necesario definir qué se debe entender por permanencia, precisamente porque podría llegar a confundirse con el concepto de la estabilidad laboral; en ese sentido se vuelve indispensable definir que se entiende por estabilidad laboral, es así que se dice que es el derecho del trabajador a la conservación de su empleo hasta que él mismo decida ponerle fin o se configure algún motivo justificado de extinción, o dicho de otro modo, “es el derecho de aquél a no ser despedido arbitrariamente”<sup>29</sup>.

Por otro lado, el requisito de permanencia se debe entenderlo que se cumple cuando exista aquel trabajo permanente realizado por un trabajador, con un mismo patrono y por un período de tiempo mínimo para poder acceder a la prestación.

Ahora bien, respecto de la permanencia se quiere plantear, que esta obedece a una situación elemental de este tipo de prestaciones, en las cuales debe existir una base plena para que el trabajador muestre signos de permanencia en su lugar de trabajo, porque se establece un período de tiempo prudencial para acreditar mínimamente la permanencia del trabajador que renuncia, de no ser así muchos trabajadores podrían laborar unos meses y luego renunciar

---

<sup>29</sup> GUIBADO, Héctor C., *Estabilidad en el Empleo Privado en El Derecho Laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nación: Casos Típicos*, Vázquez Vialard- Fera (Coordinadores), Buenos Aires, Editorial La Ley, 2003, p. 91.

voluntariamente, lo cual provocaría una gran carga para el empleador; por lo que se establecen márgenes mínimos de tiempo en los que el trabajador muestre signos de permanencia; situación que resulta favorable al interés del empleador en cierta forma, tomando en cuenta que el tiempo mínimo que se establezca deja fuera del alcance la posibilidad de acceder a la prestación a los trabajadores que renuncien previo al tiempo mínimo de servicio y que por lo tanto, no podrán cobrar dicha prestación. Sin embargo es una cuestión que debe fijarse tomando en cuenta necesidades reales del país y del derecho comparado.

### 2.1.3. La fijación de la prestación económica

Hablar sobre la fijación de la prestación económica de la Indemnización por Renuncia Voluntaria, es hablar del monto que se le entregará al trabajador por cada año de servicio laborado, antes que nada se debe decir con propiedad que esa no es una decisión aislada de aquella teoría llamada de la Previsión y Asistencia Social.

En primer lugar, debe hacerse referencia a ciertas condiciones indispensables que deben tomarse en cuenta al momento de establecer ese monto, las cuales están en estrecha relación con las condiciones reales de El Salvador, el respeto de los derechos de los trabajadores y los principios Constitucionales, donde la técnica legislativa no sea una táctica manipuladora de la redacción de la ley para fines de interés del más fuerte, que sería el empleador en este caso; lo anterior se debe principalmente a dos razones ineludibles, en primer lugar, y basándose en condiciones reales de El Salvador, el salvadoreño es pobre, situación provocada en parte por el desempleo, ya que en este país existen mínimas oportunidades de empleo digno; ejemplo claro de ello, de acuerdo a cifras oficiales de la Comisión Económica para América Latina y el

Caribe (CEPAL)<sup>30</sup>, es que la tasa de desempleo para el año 2013 fue del 16.2%; y en segundo lugar, que la prestación económica entregada al trabajador renunciante debe ser apta para cubrir el tiempo estimado que pasaría desempleado mientras encuentra un trabajo.

De acuerdo a lo antes expuesto, con argumentos reales, acordes a las condiciones actuales de El Salvador y con base la teoría de la imprevisión, se ha considerado que un tiempo prudencial para que un trabajador adquiera un empleo nuevo, sería entre dos y tres meses, no obstante, se considera que el monto de la prestación económica que los trabajadores deben recibir por cada año laborado debiese ser el equivalente a un mes de salario básico por cada año de servicio, considerando por un lado el principio de igualdad en razón de la finalidad con la que se establece en el Código de Trabajo que se entregará al trabajador que sea despedido injustificadamente un mes de salario actual, de acuerdo al último pago que recibió por cada año laborado.

#### 2.1.4. Salario

El salario es la prestación que el trabajador, recibe como pago mensual -en este caso también se conoce como Sueldo-, quincenal o semanal por la prestación de su fuerza de trabajo, este es el criterio que se debe tomar en cuenta según la Constitución para establecer el monto de la prestación económica por renuncia voluntaria, de tal manera que dependerá del monto que el trabajador reciba mensualmente para que se le calcule su prestación; desde esta perspectiva será determinante la regulación que se haya hecho en la Ley secundaria sobre el salario máximo que será tomado como válido para

---

<sup>30</sup> “El desempleo en El Salvador se eleva de seis punto dos por ciento a dieciséis punto dos por ciento, según CEPAL”, disponible en el [www.elsalvador.com](http://www.elsalvador.com), consultado el 28 de octubre de 2014.

el cálculo de la prestación, lo cual debe estar en concordancia con las condiciones económicas reales del país.

Además es importante considerar el salario mínimo vigente de El Salvador, porque siendo éste muy bajo, no podría ser un parámetro que responda a la previsión social, si se basara en porcentajes del salario para establecer el monto de la prestación.

#### 2.1.5. Tiempo de Servicio

El tiempo de servicio se toma como base para la fijación de la prestación económica, según la Constitución de la República de El Salvador, siendo así que la Carta Magna en su artículo 38 ordinal 12º, concibe que es necesario considerar el monto de la prestación económica, en base a la antigüedad de cada trabajador, debido a que no señalaron límites en la frase "...y tiempo de servicio...", pero la misma se contradice sobre este punto con el artículo 252 siempre de la Constitución, el cual negó la retroactividad de la prestación.

Es necesario establecer desde que momento se comenzará a contar el tiempo de servicio del trabajador, porque la Constitución prohibió la retroactividad; se puede decir entonces con toda seguridad, que no se aplicará la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria a aquellas renuncias hechas previo a su entrada en vigencia; pero, podría surgir la interrogante, ¿comenzará a contarse el tiempo de servicio a partir del día en que entró en vigencia la Ley secundaria? o desde que inició la relación laboral con el patrono, es decir desde que se suscribió el contrato de trabajo, considerando que lo que no es retroactivo es solo la renuncia previa a la vigencia de la ley

Se puede entender que la segunda interrogante genera la respuesta más justa y más viable, porque responde al interés del trabajador y no existe la retroactividad al contar el tiempo de servicio desde el inicio de la relación laboral, porque no contradice la Constitución en su artículo 252, ya que lo que no es retroactivo es la renuncia hecha sin la vigencia de la Ley Secundaria, no así el tiempo de servicio del trabajador, es decir que se debe contar el tiempo realmente laborado.

## 2.2. Regulación Constitucional

La regulación constitucional de la institución de la prestación económica por renuncia voluntaria, se ha incluido como una novedad en El Salvador, desde la Constitución de 1983, ya que en Constituciones anteriores no se había tomado en cuenta la creación de este derecho laboral, sin embargo la necesidad de actualizarse en relación a los países más avanzados en materia laboral con inclusión de derechos para el trabajador, permitieron esta novedad.

Fue así que se creó el ordinal 12 del artículo 38 de la Constitución, el cual establece: *“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 servicio.”*

Algunos eran de la idea, que este derecho debía regularse en el Código de Trabajo de El Salvador, mediante una reforma y no en una ley especial, sin embargo la Constitución hace referencia a que *“...La ley determinará las condiciones...”*, por lo que se entiende que era necesaria la creación de una ley secundaria y no una reforma al Código de Trabajo, porque existen muchas situaciones jurídicas que engloban a este derecho que deben ser tratadas

independientemente de otros derechos laborales, es decir que debían ser tratadas a profundidad, y con una reforma al Código de Trabajo no se hubiese podido lograr lo anterior; además se debe decir que lo expresado en la Constitución de la República de El Salvador, no desarrolla ampliamente las condiciones o limitantes de este derecho, porque las normas constitucionales no deben regular todas las materias, por lo que necesariamente deben apoyarse en normas legislativas ordinarias, en todo caso, estas, ya sean expedidas o reformadas deben ser tales a la mayor brevedad, puesto que si son dictadas a gran distancia del tiempo de su formulación, las condiciones socio-políticas suelen ser diferentes a las que existían al momento en que la Constitución fue creada.

El ordinal 12 del artículo 38 de la Constitución, después de discusiones entre las fracciones políticas de aquel entonces (ARENA, PDC, PCN, PAISA y AD), fue pretendido reformarlo el primero de septiembre de 1983, pero quedó tal y como se encuentra regulado hasta la fecha; aunque la empresa privada mantuvo la postura que solo existe indemnización cuando se causa un daño, la exégesis del artículo 38 ordinal 12, según la Exposición de Motivos señala que la creación estuvo más fundada en un criterio de seguridad social<sup>31</sup>, que en el concepto de reparación de daños, por lo que este fundamento exegético abre las puertas para decir que las condiciones bajo las cuales debió encaminarse la ley secundaria, fueron en función del criterio de seguridad social, ya que de una u otra manera, el documento fidedigno, para la interpretación de la Constitución es su Exposición de Motivos. Pero aun así, contrario a ese criterio orientador a la seguridad social, se estableció que ese derecho no tendría efecto retroactivo, limitando con ello el derecho de antigüedad de los trabajadores.

---

<sup>31</sup> ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Ob. Cit.; p. 96

Para el Dr. Víctor Moreno Catena, el artículo 38 ordinal 12, se puede considerar como un derecho fundamental, siempre y cuando este se encuentre independiente a cualquier atadura legal<sup>32</sup>; es decir que según el artículo 252, el hecho de que no se contaba con una ley secundaria, lo marginaba a ser solo un derecho en desarrollo legal.

### 2.3. Anteproyectos de Ley de Indemnización Universal

Previo a la creación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, se realizaron cinco propuestas con la finalidad que se creara la Ley en esos momentos o que se tomaran en cuenta aquellos como parámetros para su formulación a continuación se pretende hacer una síntesis de cada uno de esos anteproyectos de Ley, con análisis en situaciones que debieron ser valoradas por la Comisión de Trabajo al crear la Ley y además, las propuestas verbales de otros sujetos llamados a exponer sus puntos de vista; sin embargo, se limitará el análisis a los anteproyectos propuestos y no ha propuestas realizadas dentro de la Comisión de Trabajo. es así que se refieren a los expedientes que se detallarán a continuación; sin embargo, cabe mencionar, que cuando se creó la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ninguno de estos anteproyectos fueron considerados como presupuestas válidas para crear la referida ley, por múltiples razones, dentro de ellas se tienen: que los anteproyectos no fueron el único fundamento que se tuvo para la creación de la ley, que muchas disposiciones contenidas en los anteproyectos eran excesivos y repetitivos y que eran disposiciones no concernientes a la realidad, ni a la Constitución misma.

---

<sup>32</sup> AMAYA AMAYA, Douglas Ovidio, Victorino Alexander PERAZA y José Efraín NAJERA, Ob. Cit., p.109.

Distintos grupos interesados en el tema presentaron a la Asamblea un total de cinco iniciativas de Ley para darle vida a la normativa. Cuatro de ellas fueron presentados por organizaciones de trabajadores y una por representantes de la empresa privada. En las propuestas había diversidad de criterios en cuanto al monto y a algunas condiciones necesarias para que la prestación económica por renuncia voluntaria fuera garantizada. Entre la propuesta de la empresa privada y las propuestas de los trabajadores se notaban intereses contrapuestos; mientras que los primeros buscaban una normativa que dejara camino para minimizar el pago o volverlo incumplible; los segundos buscaban cómo concretizar el derecho de “indemnización” por renuncia.

Las discrepancias entre uno y otro sector eran notables, por ejemplo, en cuanto al monto a pagar al trabajador que renunciara de manera voluntaria, las propuestas -del sector trabajador- oscilaban entre 30 y 90 días de salario por cada año de trabajo sin límite de años. Por su parte, la Empresa Privada proponía una escala de 15 días de salario por cada año de trabajo para aquel que tuviera entre tres y cinco años en una empresa (quien tuviera menos de tres no tendría derecho), 20 días de salario por año a quien tuviera entre cinco y siete años en una empresa, 25 días de salario por año para quien tuviera entre siete y diez años en una empresa y 30 días por cada año de trabajo para quien tuviera diez años de trabajar en una empresa.

Según la propuesta de la Empresa Privada, en ningún caso se podrían pagar más de diez años de servicio; es decir, por ejemplo, quien tuviese 25 años de trabajar en una empresa y renunciara, únicamente tendría derecho a que se le pague lo correspondiente a 10 años.

Las iniciativas presentadas por los trabajadores tendían a establecer regulaciones que garantizaran el cumplimiento del derecho a recibir la

prestación económica por renuncia voluntaria. Entre las propuestas se encuentra, crear un “fondo de garantía de la indemnización universal” en toda empresa. Todo patrono tendría que depositar cada mes -de manera proporcional- en ese fondo, el monto correspondiente a la prestación económica que eventualmente tendría que pagarle al trabajador que renuncie. También se proponía considerar la relación laboral en atención al tipo de labor como permanente -según sus características- al margen que los contratos escritos la califiquen de manera distinta. Con ello se evitaría que los patronos eludieran su responsabilidad de pagar el beneficio. Asimismo, se sugería considerar como continúa la prestación de servicios a un mismo patrono a pesar de que se celebraran contratos de manera periódica, es decir, que esa nueva celebración no afectara la antigüedad.

Otras propuestas de los trabajadores eran, considerar dentro del salario básico todo tipo de remuneración que reciba el trabajador -con independencia de la denominación que se le dé- para efectos del cálculo del monto a recibir por renuncia, que dicho salario básico pueda ser hasta el equivalente a seis salarios mínimos y, además, facultar al Ministerio de Trabajo para que pueda supervisar el cumplimiento de lo que contemplara la ley.

Por su parte, la Empresa Privada planteaba regulaciones para hacer irreal el goce del derecho en cuestión. Además de la escala mencionada para el monto a pagar al trabajador que renuncie, señalaban: 1) Que sólo procediera el pago si los contratos de trabajo se presentaban al Ministerio de Trabajo según lo dispuesto en el artículo 18 del Código de Trabajo. Esto podría conllevar a que los patronos omitieran deliberadamente el envío del contrato -como en la práctica ha sucedido- y con ello evadieran la obligación de pagar monto alguno al trabajador que renunciara, 2) Que se exigiera al trabajador justificar su renuncia para que tuviera validez, 3) Que el trabajador tuviera la obligación de

avisar de su intención de renunciar con 90 días de anticipación (la propuesta del sector trabajador era que fuera con tan solo 15 días), 4) Que no existiera obligación de pago de indemnización por renuncia voluntaria cuando ésta coincidiera con las causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal establecidas en el artículo 53 del Código de Trabajo; en este caso el trabajador tendría que acudir a una instancia judicial para obtener su indemnización, 5) Que el monto que se pagara a los trabajadores se dedujera del Impuesto sobre la Renta que deben declarar los patronos, 6) Que se estableciera un plazo de 24 meses para que los patronos hicieran los pagos mediante cuotas mensuales cuando los trabajadores que renuncien representaran el cinco por ciento del total de los trabajadores/as de la empresa, 7) Que no fuera aplicable la obligación de pagar indemnización por retiro voluntario en aquellas empresas que tienen por costumbre cancelar anualmente el pasivo laboral a los trabajadores/as y 8) Que en ningún caso el salario básico para calcular la compensación económica fuera superior a dos salarios mínimos.

A continuación se detallará el contenido de cada uno de esos Anteproyectos de Ley

### 2.3.1. Expediente 258-8-2000.

Con el anteproyecto número 258-8-2000, presentado a la Asamblea Legislativa el día quince de agosto del año dos mil, a iniciativa de la Diputada Rosario Acosta, quien ese entonces fungía como Presidenta de la Comisión de Trabajo; al cual se le dio lectura el día 21 de agosto de ese mismo año, se establecían lineamientos básicos en relación a la regulación de las condiciones bajo las cuales debía regirse el derecho a una prestación económica para el trabajador que decidiera renunciar voluntariamente; en esta propuesta

resaltaba la creación del Fondo de Garantía de la Indemnización Universal, el cual consistiría en la apertura por parte del patrono, de una cuenta individual con restricciones, en una agencia bancaria legalmente constituida en el Sistema Financiero, a nombre de cada uno de sus trabajadores, en la cual depositaría mensualmente una cantidad de dinero que guardaría relación entre el salario mensual devengado y el tiempo de servicio del trabajador, y que serviría para cancelar el pasivo laboral a que legalmente tiene derecho al momento de dar por terminada su relación laboral; donde el monto de la cantidad acumulada solo podría ser retirada por el trabajador contra la declaración jurada a que se refiere el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien debería verificar mensualmente el cumplimiento de ésta obligación, y en caso que el patrono no estuviere cumpliendo con la misma, éste se haría acreedor a una multa de un mil colones por cada infracción, la cual sería impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Todo lo anteriormente mencionado, era lo más atrevido y novedoso hasta ese momento, sin embargo estos argumentos fueron duramente criticados por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), quienes adujeron que ello implicaba una carga para el patrono, y además afirmaba que violentaba el Debido Proceso, en razón que sobre el procedimiento para la imposición de la sanción a la que se haría acreedor el patrono que incumpliese con el pago efectivo, no era el de la Ley General de la materia, ni el del Ministerio de Trabajo, sino “gubernativo”, ante lo cual consideraban que no se precisaba qué entidad del gobierno lo llevaría a cabo; así también dijeron que no se contemplaba el caso en que el patrono recuperara el monto depositado en favor de los trabajadores, asegurando que hasta podría existir derogatoria tácita de lo referente al despido con causa justificada, porque se establecía la indemnización para el trabajador cuando se diera por terminada la relación laboral por cualquier causa; se concluye

pues, que lo que criticó FUSADES, fue la mala redacción de la Ley y la carga que pretendía imponerle ésta al patrono<sup>33</sup>.

Sin embargo, la Asamblea Legislativa archivó esta propuesta, en resumen por las razones siguientes, que el artículo 38 ordinal 12°, indica que la ley determinará las condiciones y el monto de la prestación económica que los patronos deberán pagar a los trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo; no obstante lo anterior, la Constitución no establece un plazo para la promulgación de la referida ley; además indicó que el Ministerio de Trabajo y la Asamblea legislativa estaban conscientes del mandato constitucional arriba citado, sin embargo, ese Órgano de Gobierno consideraba que lo más adecuado era realizar previamente los estudios en cuanto al impacto en la economía nacional, el impacto en la inversión nacional y extranjera y que se debía establecer un sistema fiable para garantizar la capacidad económica de los patronos para prestar las indemnizaciones, es decir que sean idóneos para poder encontrar la forma más adecuada a la realidad en que se pudiera brindar dicha prestación.

Era de esperarse que si la Asamblea Legislativa en ningún momento quiso crear la ley por voluntad propia, fue porque siempre existió la preponderancia de los intereses privados en ciertas fracciones parlamentarias que influyeron; de tal manera que el fundamento expresado con el que se archivó el primer anteproyecto, fue base para rechazar los que posteriormente serían presentados; es decir que el sistema utilizado en la Asamblea Legislativa respecto de los anteproyectos que se presentan es que si se presentan varios, servirá el planteamiento o resolución que se le otorgó al primero como base

---

<sup>33</sup> FUSADES, Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, Boletín de Estudios Legales, Numero. 5, de mayo de 2001, p. 3.

para el archivo de estos últimos; en ese sentido, los siguientes anteproyectos de ley presentados, los cuales son objeto de análisis a continuación comparten con el primero la razón por la cual fueron archivados.

### 2.3.2. Expediente 258-8-2000-2.

El anteproyecto de ley número 258-8-2000-2, presentado a la Asamblea Legislativa, el día 1 de julio del año 2002, por las diferentes organizaciones aglutinadas en la Comisión Intersindical de El Salvador y que se resolvió archivar mediante dictamen del 21 de febrero del año 2008, por las razones siguientes: que la moción de mérito en lo esencial solicitaba que se aprobase la Ley de Indemnización Universal, justificando dicha petición en la necesidad que cuando un contrato de trabajo, cualquiera que fuere la naturaleza de éste, terminara por cualquier causa, el patrono le indemnizara con una cantidad equivalente al salario básico; en tal sentido la Comisión analizó su base de expedientes pendientes de estudio, llegando a la conclusión que en ella se encuentran otros expedientes que contienen mociones en el mismo sentido, por lo que con la finalidad de realizar un trabajo ágil en cuanto al estudio de cada una de las temáticas correspondientes y para no tener multiplicidad de expedientes y que en algunos casos hubieran iniciativas más actualizadas, era procedente archivar aquellas de más antigüedad.

Dicho anteproyecto no planteaba cosa distinta del primero, más bien, parecía una insistencia sobre el mismo, a fin que se crease la ley que regulara la prestación.

Se debe decir que este anteproyecto al igual que el primero es muy superficial en cuanto a las disposiciones que regula, es decir que deja ciertas dudas, en cuanto a que no especifica desde el artículo uno, qué tipo de forma de

terminación es la que se regula en esta ley, y además influye sin explicación alguna en el Código de Trabajo, es decir que deroga tácitamente disposiciones de dicho cuerpo normativo, siendo estas, las relativas al despido justificado, cuando se establecía que por cualquier causa de terminación del contrato el patrono debería otorgar una prestación económica para satisfacer ese derecho del trabajador.

Sin embargo, a pesar de la falta de claridad en la redacción del anteproyecto y de la carga que imponía al empleador, la Asamblea consideró a bien constatar que se trataba de un anteproyecto más, referente a la Indemnización Universal, y sin mayor explicación respecto de su contenido, tomó la firme decisión de archivarlo.

### 2.3.3. Expediente 258-8-2000-3.

La propuesta número 258-8-2000-3, presentada por la Comisión Intersindical de El Salvador, el día 28 de octubre del año dos mil tres, se archivó previamente sin ser llevada a discusión, aparentemente por ser repetitiva, pero a pesar de ello, esta fue resuelta hasta el 18 de diciembre del 2013, junto con todas las presentadas hasta aquel entonces.

En el citado anteproyecto las innovaciones respecto de las anteriores propuestas son las contenidas en el artículo uno, haciendo clara indicación en lo que respecta a qué tipo de terminación de la relación laboral son las que cubriría la prestación, estableciendo así las siguientes: que sea por mutuo consentimiento, renuncia, o despido del trabajador; además establecía que siempre, el patrono debería indemnizarlo con una cantidad equivalente al salario básico de sesenta días por cada año de servicios y proporcionalmente por las fracciones de año que haya laborado, y además que en ningún caso,

la indemnización sería menor al equivalente al salario básico de treinta días; finalmente impone un mínimo de la prestación, el cual responde a una condición benéfica para el trabajador, al indicar que “ningún salario podrá computarse menor de cien colones diarios”.

#### 2.3.4. Expediente 258-8-2000-4.

La moción número 258-8-2000-4 presentada el día 4 de abril del año dos mil cinco, por diferentes Organizaciones Sindicales, entre ellas el Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS) y la Asociación Nacional de Empleados Judiciales Salvadoreños (ANEJUS), fue resuelta hasta el 18 de diciembre de dos mil trece y que durante ese tiempo estuvo archivada.

La referida propuesta a diferencia de las anteriores, contenía como novedad, el hecho que hacía referencia a que la prestación por renuncia se podría otorgar al trabajador, sea cual sea la naturaleza del contrato, y que termine por las causas de mutuo consentimiento, renuncia o despido del trabajador. Así también, establece que el trabajador que terminase la relación laboral por estas causas tendría derecho a que el patrono le indemnizara con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por las fracciones de año que haya laborado.

En el inciso tercero del artículo uno establecía una condición, en relación a que en ningún caso, la indemnización sería menor al equivalente al salario básico de sesenta días y que para los efectos del cálculo dicha indemnización, ningún salario podría computarse menor de diez dólares diarios.

### 2.3.5. Expediente 258-8-2000-5.

La moción número 258-8-2000-5 presentada por Federación Unidad Nacional de los Empleados Públicos (UNEP), el día 6 de junio del año 2013, con la cual se presentaba el anteproyecto de ley último, previo a la creación de la ley la cual estaba relacionada con los anteriormente presentados, sin embargo, por razones lógicas esta propuesta fue interpuesta estratégicamente debido a que hacía apenas cuatro meses, específicamente el uno de febrero de ese año, la Sala de lo Constitucional había ordenado la creación de la ley, porque se había configurado una inconstitucionalidad por omisión del artículo 38 ordinal 12°; de tal manera que presentar en ese momento una propuesta más, sería un antecedente más actual con el cual se pretendía que dichas propuestas fueran tomadas en cuenta al momento de la creación de la ley.

Dicha moción pretendía ampliar aspectos tales como la satisfacción y el pago de la prestación para el trabajador, ya que incorporaba novedades, tales como las de establecer la indemnización fuese cual fuese el vínculo entre el trabajador y el patrón. Pero más sorprendente era el monto de la prestación que pretendía que se otorgase, ya que establecía que el trabajador que renunciara tendría derecho a que el patrono le indemnizara con una cantidad equivalente al salario básico de noventa días por cada año de servicio y proporcionalmente por las fracciones de año que haya laborado; además, establecía la condición de que en ningún caso, la indemnización sería menor al equivalente al salario básico de sesenta días, y por si fuera poco, también estableció que para los efectos del cálculo de la indemnización ningún salario podría computarse menor de cincuenta dólares diarios.

A este proyecto le fue prestada más atención, debido a que la Sala de lo Constitucional ya había establecido el día treinta y uno de diciembre del año

dos mil trece como plazo perentorio para la creación de la ley, de tal forma que las personas que presentaron el anteproyecto, seguramente creyeron que un nuevo anteproyecto, tendría más posibilidad de influir en la redacción que se le daría a la ley.

## **CAP III: LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA**

### **3.1. Causas que influyeron en su creación**

En primer lugar, se tiene a la Constitución de la República de 1983, la cual en su artículo 38 establece una serie de derechos a favor de los trabajadores, entre ellos se encuentra el derecho a la Indemnización Universal, el cual lo se encuentran establecido en el ordinal 12° de dicho artículo.

La disposición anteriormente citada, referida a la terminación del contrato de trabajo de forma voluntaria, es la que da surgimiento al derecho a la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria, la cual comprende una retribución económica para el trabajador que termina su relación laboral por medio de la renuncia; dicha disposición tenía una limitante, ya que la misma Constitución bloqueó ese derecho con otra disposición que lo condicionaba, de modo que el artículo 252 indica, que este derecho solo sería efectivo cuando fuese regulado por una ley secundaria, ello no hubiese sido un problema si se le hubiere dado cumplimiento a lo que dispone el artículo 271 de la misma Constitución, el cual establece un deber a la Asamblea Legislativa, en cuanto a que debe armonizar las leyes secundarias con la Constitución dentro del término de un año contado a partir de su entrada en vigencia<sup>34</sup>.

Entonces, para que se aplicase este derecho era necesaria esa regulación dentro de la ley secundaria, situación que no fue llevada a cabo, ya que el

---

<sup>34</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA, Acta Numero. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa de El Salvador, de fecha 18 de diciembre de 2013, p. 13.

Código de Trabajo nunca fue reformado al respecto, por lo que no obstante su inclusión en la ley suprema, la misma impedía que tal prestación desplegara sus efectos plenos a favor de los trabajadores.

Dicha situación le restaba eficacia al derecho establecido en el artículo 38 ordinal 12° de la Constitución de la República, ya que tenía el obstáculo contenido en el mismo instrumento normativo (artículo 252), el cual le impedía ser aplicable, por lo que en ese sentido pudo haber sido considerado como un derecho no existente. La falta de regulación de este derecho en el Código de Trabajo, es hasta cierto punto entendible, como secuencia de tener una vigencia previa a la de la Constitución, pero no es justificable atendiendo al fin último del Estado, en razón de la actuación de la Asamblea Legislativa, la cual hizo caso omiso durante 30 años de su obligación expresa y permanente contenida en el artículo 271 de la Carta Magna.

El Código de Trabajo de El Salvador, solamente regula instituciones similares, como lo es la indemnización por despido de hecho sin causa justificada (artículos 58 y siguientes), la cual tiene su fundamento en el artículo 38 ordinal 11° de la Constitución. Por otro lado, lo que sí está regulado en el Código de Trabajo es el Juicio Ordinario de Trabajo (artículo 378 y siguientes) el cual es la vía que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en su artículo 15 designa para el reclamo de la prestación. Con fundamento en lo anterior, se llega a la conclusión que la causa principal que influyó de forma directa para la creación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, fue la Sentencia emanada de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, marcada bajo referencia 53-2005/55-2005 del 1° de febrero de 2013, en la cual le ordena a la Asamblea Legislativa crear la ley secundaria que regulara el derecho a la indemnización por renuncia antes del 31 de diciembre de 2013.

Dicha sentencia es fruto de una demanda de inconstitucionalidad por omisión presentada por un grupo de ciudadanos en contra de la Asamblea Legislativa, por el hecho de que por más de dos décadas no se le había dado cumplimiento al mandato contenido en el artículo 252 de la Constitución.

El Tribunal Constitucional hace el análisis respectivo de lo planteado por los demandantes y al final falla en el sentido de declarar de un modo general y obligatorio la inconstitucionalidad por omisión total; otorgándole a la Asamblea Legislativa hasta el 31 de diciembre de 2013 para la emisión de la ley que regulara la indemnización por renuncia voluntaria.

Esta ley fue aprobada por parte de la Asamblea Legislativa el 18 de diciembre de 2013, con el nombre de Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, con la cual se pretende regular y hacer efectivo este derecho.

### 3.2. Campo de Aplicación

El artículo 1 inciso 1° de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, expresa lo siguiente *“La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.”*

Con la anterior disposición, se da por establecido a quienes se les aplica la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria;

estableciendo en primer lugar a los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, siendo estos, todos los trabajadores que se encuentren vinculados mediante un contrato de trabajo con un empleador que no sea el Estado; es decir que laboren para la Empresa Privada. Ahora bien, solo para efectos de aclaración, se dirá que según el artículo 20 del Código de Trabajo, se presumen trabajadores vinculados por contrato individual de trabajo, los que aun sin haber firmado contrato alguno, hayan prestado sus servicios para otra persona durante dos días consecutivos.

En segundo lugar, incluye también a ciertos Empleados Públicos, porque se aplica a las Instituciones Autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo. Respecto de esta delimitada aplicación dentro de la Administración Pública, se debe decir que fue una limitación establecida por la Comisión Legislativa que redactó la Ley<sup>35</sup>; sin embargo, se tiene la opinión de que ello fue una concepción sin precedentes de parte de dicha Comisión, al establecer esta aplicación restringida, ya que el hecho de que sea una Institución Autónoma con recursos propios no la hace distinta de las demás, respecto del pago a realizar, ya que al igual que el resto de la Administración Pública deben incluir dicha erogación dentro del presupuesto fiscal del siguiente año; y además, hace una aclaración respecto de Instituciones Públicas a quienes se les aplica, por si existiere la duda, al indicar que dicha normativa es aplicable al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, las cuales son Instituciones Autónomas que generan recursos propios, esta es una aclaración que se hizo sin razonamientos válidos, a lo mejor el legislador únicamente las incluyó directamente dentro del enunciado del artículo uno a manera de ejemplo.

---

<sup>35</sup> *Ibíd.*, p. 40.

### 3.3. Organismo competente para su aplicación

Según el artículo 10 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la institución competente para la aplicación de dicha normativa es obviamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo; por ende, la mencionada institución es la encargada de velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en el referido cuerpo de ley.

Para tales efectos, la aludida Dirección General de Inspección de Trabajo, hará aplicación de los Procedimientos de Inspección de Trabajo establecidos en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social<sup>36</sup>, instrumento legal que en su artículo 38, describe las facultades de los Inspectores de Trabajo, las cuales son muy arremetedoras y estratégicas y de entre las cuales destacan, las más autoritarias por la potestad que impera en sus funciones y pues para mostrar el grado de poder concedido a esta institución se mencionaran por ejemplo las contenidas en los literales a) y b) del citado artículo 38: *“a) Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo Centro de Trabajo sujeto a Inspección;”* y *“b) Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;”*. Por otra parte, en el artículo 39 se establecen sus obligaciones, entre las que resaltan las contenidas en los literales c) y d), los cuales a su tenor literal disponen: *“c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de la misma en el acta respectiva;”* y *“d) Presentar semanalmente*

---

<sup>36</sup> LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, D. L. No. 682, del 11 de abril de 1996. D. O. No. 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

*informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades.”*

La normativa a la que se ha hecho alusión, en el párrafo anterior, es la que legitima la actuación de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo; la cual fue desarrollada y afirmada por el Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio<sup>37</sup>, pues el mismo, en su artículo 1, hace referencia a la inspección, indicando que la misma debe ser regulada, desarrollada y aplicada en los países que han ratificado el convenio; en ese sentido El Salvador no es la excepción; la facultad de inspección se encuentra regulada en el artículo 3 de dicho tratado, el cual otorga al Sistema de Inspección de cada Estado una serie de atribuciones, para el caso, la más interesante es la contenida en el literal a) de dicho artículo, el cual a su tenor literal establece: *“a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones”*.

Así también, se debe tener claro que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene competencias y atribuciones administrativas según el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, ya que el artículo 40 numeral 24) indica que es competencia del referido Ministerio, la de ejercer todas las atribuciones que el Código de Trabajo, otras leyes y reglamentos le confieran.

---

<sup>37</sup> CONVENIO No. 81: RELATIVO A LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO. Organización Internacional del Trabajo, 1947. Ratificado por D. L. No. 75, del 14 de julio de 1994. D. O. No. 156, del 25 de agosto de 1994.

#### 3.4. Requisito para su aplicación: Tiempo mínimo de servicio

En ese contexto el artículo 5 inciso primero de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ha establecido lo siguiente: *“Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.”*

Con la disposición legal antes transcrita, se puede observar que el legislador indica que el trabajador tendrá derecho a acceder a la prestación cuando tenga como mínimo dos años de servicio continuo y permanente para un mismo empleador; según el legislador esto es justo, pero para aquel trabajador que renuncie antes de los dos años, seguramente no lo sea, porque en dicho supuesto no tendrán derecho a prestación alguna; dicha problemática se agudiza por el hecho que muchas empresas tienen la habilidad de realizar liquidaciones anuales, con las cuales indirectamente a muchos empleados, se les renueva el contrato de una forma legal, lo cual ellos consienten como gratitud y bondad de parte del empleador.

Estas liquidaciones anuales que realizan las empresas no es que sean ilegales, sino más bien, se asemejan a un caso más de costumbre de empresa, la cual en el ámbito laboral es fuente de Derecho<sup>38</sup>; al respecto, se debe resaltar que existen tres tipos de costumbres: a) *secundum legem*, es cuando la costumbre ratifica el contenido de la ley vigente o en línea con ella, fija nuevas pautas o matices adicionales al texto legal; b) *proeter legem*, es el caso en el cual la costumbre cubre un espacio no previsto por la legislación; y c)

---

<sup>38</sup> DE DIEGO, Julián Arturo, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sexta Edición, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2004, p. 75.

contra legem, se da cuando la costumbre se enfrenta con la ley y a través de actos repetidos y del reconocimiento obligacional ejecuta un comportamiento contrario a ella.

Lo anterior, hace ver que la falta de interés de los diputados redactores y creadores de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, permitió esta desventaja para el trabajador, en materia de Seguridad Social, porque de acuerdo a la redacción del inciso segundo del artículo seis, deja abierta la posibilidad de que con la práctica de las liquidaciones anuales, se renueven anualmente los contratos y se termine la antigüedad del trabajador, por lo tanto un patrono que tenga esta costumbre nunca pagará esa prestación a los trabajadores que renuncien.

Las razones para que el tiempo mínimo de servicio sea de dos años, recaen sobre el intento de evitar el surgimiento de renunciantes habituales por un lado, que bajo la esperanza de una prestación reducida podrían verse motivados a abandonar habitualmente su empleo y por otra parte, debido a que la alta rotación del personal es dañina para las empresas. Se pretendió pues, realizar un esfuerzo por equilibrar los intereses de los empleadores y trabajadores; se estimó entonces que dos años de tiempo mínimo de relación laboral para gozar de la prestación permite que ambos sectores puedan ponderar sus intereses en torno a la continuación de la relación de trabajo.

Finalmente, se analizará el caso de la sustitución patronal, debido a que la ley en comento, no hace referencia a este caso y sin duda cuando esto suceda al trabajador podría generársele un motivo legal en contra, debido a la falta de especificación dentro de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, cuando precisamente las leyes especiales se caracterizan por esa razón; ante esta situación el Licenciado Carlos Arístides

Jovel, quien es Capacitador del Consejo Nacional de la Judicatura, indica que en dicha Ley “...*tampoco se ha referido a los casos en que ha ocurrido una sustitución patronal, aunque la regla general indica que es el patrono sustituto quien va a responder, la ley debió aclarar esta situación, porque puede ser que el trabajador haya laborado para el patrono sustituto un mes, y con el sustituido un año once meses, ¿quién va a pagar?*”<sup>39</sup>.

### 3.5. Procedimiento para la interposición de la renuncia

En primer lugar, el trabajador que decida interponer su renuncia, deberá cerciorarse de contar como mínimo, con dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador y si es empleado público, deberá asegurarse que la Institución Pública para la cual trabaja, cuenta con recursos propios tal como lo dice el artículo 1 de la ley en comento.

Posteriormente, deberá dar el preaviso de acuerdo al artículo 2 de la antes mencionada ley, según sea el cargo que ostente dentro de la empresa o institución, de acuerdo a la calificación dual que hace el artículo en mención, el cual establece que los trabajadores especializados deberán interponer el preaviso con antelación de 30 días, estos son los trabajadores que hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses, igual ocurre en el caso de directores, gerentes, administradores y jefaturas; para el resto de empleados no contemplados en las categorías arriba señaladas, la antelación con la que deben presentar el preaviso, es tan solo de 15 días. Ahora bien, una vez identificada su posición o cargo dentro de la empresa, debe realizar el preaviso, sin mayor formalidad que la de dar a

---

<sup>39</sup> JOVEL, Carlos Arístides, *Comentarios sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia*, Consejo Nacional de la Judicatura, San Salvador, El Salvador, 2014, p. 3.

conocer que renunciará dentro del tiempo correspondiente según su posición o cargo dentro de la empresa y que entonces dentro de ese plazo hará efectiva la renuncia por escrito.

Sobre la renuncia, el artículo 3 indica: *“La renuncia deberá constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, y acompañada de copia de su documento único de identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en la que se hará constar la fecha de expedición y siempre que haya sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado.”*

Se puede decir que , aunque la ley no se pronuncia al respecto, pero lo que sucederá en caso que la renuncia se presente en las hojas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo o por los jueces de primera instancia, posterior a los diez días desde que se emiten dichas hojas, resultará que en el Juicio Ordinario de Trabajo, ese documento no tendrá valor probatorio alguno, situación que favorecerá al empleador; sin embargo la ley brinda otras alternativas más prácticas y prudentes, como la de interponer la renuncia por medio de un documento privado autenticado, lo cual se considera es lo más conveniente, ante la posibilidad que se presente un escenario como el planteado.

Por lo demás, cabe decir que la renuncia como tal, sustancialmente debe dar a entender dentro de su contenido de un modo concreto que se ha decidido ponerle fin a la relación laboral, de modo que el empleador entregue la prestación correspondiente de acuerdo al tiempo

laborado; y que en caso contrario se tendrá por despido injusto, siendo esta una situación que vuelve reclamable la prestación por vía judicial mediante un proceso individual de trabajo por renuncia voluntaria o un proceso individual de trabajo por despido injusto. La anterior situación, no deja de generar controversia y confusión, a ello ha hecho referencia el Capacitador del Consejo Nacional de la Judicatura, el Licenciado Carlos Arístides Jovel, diciendo: “... el inciso 3° del artículo 3, establece que la negativa del patrono a pagar la prestación por renuncia constituye una presunción legal de despido.

*Esto quiere decir que ya no se tratará como una renuncia sino como si fuera despido, de lo que se deduce que lo que se reclamaría judicialmente sería la indemnización por despido conforme lo establece el Art. 58 Código de Trabajo y no sobre lo que dice la ley reguladora, en este aspecto parece que los legisladores no tienen la menor idea de lo que ese término significa, pero cuando el Código de Trabajo establece una presunción significa, que una mentira la ley la hace verdad, que en ese caso se asume que ha habido un despido, por lo tanto al juez se le planteará una demanda por despido...”<sup>40</sup>; entonces se dirá que resultará más beneficioso para el trabajador iniciar un Juicio Ordinario de Trabajo por despido injusto y no por renuncia voluntaria, ya que de resultar victorioso, recibirá un mayor ingreso económico, ya que de esta forma se le calculará la indemnización conforme lo indica el artículo 58 del Código de Trabajo, es decir, 30 días de salario básico por año de servicio, y de manera proporcional por fracciones de año.*

Por otro lado, lo anterior tiene como dificultad, que en la mayoría de los casos representa un gran desgaste económico para el trabajador, por lo que a

---

<sup>40</sup> JOVEL, Carlos Arístides, Ob. Cit., p. 2.

este le conviene llegar a un acuerdo con el empleador, para que le entregue rápidamente la prestación por renuncia, pues la familia del trabajador necesita de ingresos económicos regulares y realizar un proceso judicial requerirá de un tiempo indeterminado; además que también al empleador le beneficia sustancialmente entregar la prestación por renuncia, porque será menos costosa inclusive para él.

Finalmente se puede decir que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en su artículo 2 inciso final, establece dos aclaraciones importantes, la primera, que el preaviso regulado en dicha ley no será equivalente a la renuncia, lo cual significa que también a la inversa.

La segunda es, que deja a criterio del trabajador poder presentar la renuncia junto al preaviso, esto no obstante la libertad que deja la ley para el trabajador, se cree que también las expensas del empleador serán necesarias para poder presentarlas de una sola vez, ya que sin duda alguna el trabajador deberá seguir trabajando aun cuando haya entregado la renuncia junto al preaviso, y si el empleador lo consiente así, esa confianza, sin duda alguna será valorada según la necesidad para el empleador de que el trabajador continúe sus labores los últimos días.

En cuanto a la presentación del preaviso, puede presentarse el caso en que un trabajador presente únicamente dicho preaviso y súbitamente deje de presentarse a desempeñar sus labores, ante este escenario, surge la interrogante ¿qué sucederá con este trabajador?, indudablemente se puede afirmar que éste trabajador perdería su prestación por renuncia, por cuanto dejar de asistir intempestivamente a sus labores (a pesar de haber presentado el preaviso), constituye causal de despido sin responsabilidad para el patrono, conforme lo indica el artículo 50 ordinal 12° del Código de Trabajo.

### 3.5.1. Obligación de dar un preaviso

La ley ha sido clara en cuanto al procedimiento para la interposición de la renuncia, regulando en forma similar a lo establecido en el Código de Trabajo en su artículo 402, lo referente a una advertencia previa a la interposición de la renuncia, es decir estableciendo que previo a ella, el trabajador deberá presentar un preaviso, lo cual es obligatorio para poder tener derecho a la prestación.

Preaviso, es una contracción de previo aviso; se aplica, además de en el contrato de trabajo, en el de arrendamiento, para referirse a la comunicación que una parte da a la otra de poner fin a la relación jurídica antes del plazo previsto o en el que se indique, si no existía ninguno<sup>41</sup>.

La importancia de la obligación del trabajador de presentar el preaviso, radica en el intento de evitar daños al funcionamiento normal de la empresa o institución, ya que de esta forma permite que el empleador realice las gestiones pertinentes para solventar ese vacío que dejará el trabajador que decida renunciar.

Ahora, se hará referencia nuevamente al artículo 2 incisos 1° y 2°, para explicar cuáles serán los trabajadores que interpondrán su preaviso quince días previos a la renuncia y cuáles lo harán con treinta días de anticipación; dicha disposición indica, cuales son los trabajadores que deben presentar su preaviso con antelación de quince días y pues estos serán los trabajadores operarios o de cargos que no requieran especialización.

---

<sup>41</sup> OSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1982, p. 411.

Por el otro lado, se debe interponer el preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, los siguientes trabajadores: directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Es necesario hacer una reflexión acerca de que se puede entender por trabajadores especializados, en vista que la ley únicamente indica, que “trabajadores especializados” son aquellos que han recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses; lo anterior dice poco, pues en la práctica, existen diversos tipos de capacitaciones, preparaciones o entrenamientos laborales; se tiene pues que dicho término no se ha explicado muy bien y bien se podría llegar a preguntar: ¿de dónde habrán sacado los legisladores ese concepto o qué pretenden con su incorporación dentro de la ley?, se considera que lo más conveniente para dejar en claro a lo que se refiere la ley con el término de trabajadores especializados, será que se reforme la misma, en el sentido de especificar qué tipo de capacitación es la que debe recibir un trabajador para ser considerado como especializado.

Mientras, en el artículo 2, no se establece cuál será la solución ante situaciones que en la práctica pudieran darse, tal como la siguiente: ¿qué pasaría si se presenta el preaviso y luego el trabajador se arrepiente de renunciar y no lo hace? y si no renuncia y el empleador cuando se le entregó el preaviso inició la contratación de otro empleado, ¿qué pasará?; o ¿qué deberá hacer el trabajador si luego de presentar el preaviso lo despiden?; todo lo anterior debió haberse contemplado, por lo cual se considera conveniente que se reforme la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para evitar dichos vacíos y problemas procedimentales.

### 3.5.2. Forma de presentación de la renuncia

La forma de presentación de la renuncia está claramente dicha en el artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y es por escrito, por lo que no se harán mayores observaciones al respecto, sin embargo ya que señala un listado de formalidades para presentar la renuncia, tales como ser firmada por el trabajador o trabajadora, estar acompañada de copia del Documento Único de Identidad del mismo, constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, sus Dependencias Departamentales o los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, pero también deja expedita la posibilidad de realizarla en documento privado autenticado; ante esta última forma de presentar la renuncia, se debe decir que es lo más conveniente para efectos de prueba.

### 3.5.3. Negativa del patrono de recibir la renuncia

El artículo 4 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, promulgada en El Salvador indica lo siguiente: *“El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La sección citará con señalamiento de día y hora al empleador para notificarles la decisión del trabajador de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia; y se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador.”*

Con lo anterior, queda más que claro la obligación que tiene el patrono de recibir los documentos, es decir el preaviso y renuncia; así también queda claro el procedimiento que debe llevarse ante el Ministerio de Trabajo para validar la renuncia que no fue aceptada por el patrono; pero dicha disposición se ha quedado corta, ya que no dice nada sobre lo que debe hacerse, si en dado caso lo que no se acepta es el preaviso y no la renuncia misma, para lo cual se considera por lógica y a falta de regulación específica, que el trabajador deberá seguir el mismo procedimiento regulado en caso de no aceptar la renuncia, o deberá llevar ante el empleador junto al preaviso además la renuncia y si estos son rechazadas, dirigirse hacia el Ministerio de Trabajo para hacerlo constar en acta y queden los dos como interpuestos.

Es de agregar, que la Constitución de la República en su artículo 38 numeral 12°, establece que la renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación por parte del patrono y que la negativa de este a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto; lo anterior, es retomado en el artículo 3 inciso 2° de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. En ese sentido, lo que es perjudicial al patrono, es negarse a pagar la correspondiente prestación al trabajador, por esa presunción legal ya que entonces tendría que indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de cada año, en aplicación del artículo 58 del Código de Trabajo.

### 3.6. Fijación de la prestación económica

La fijación de la prestación económica junto al cálculo de la misma, son los temas principales de la ley para los trabajadores, por lo que es importante hacer un análisis amplio al respecto.

En cuanto al monto de la prestación, el artículo 8 de la ley en comento indica: *“Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.”*

Sin duda alguna, se esperaba una prestación por lo menos no inferior al equivalente de treinta días de salario básico por cada año de servicio, es decir, similar a la que se maneja para el caso de indemnización por despido injusto.

Lo anterior no fue así ya que los legisladores consideraron que hablar de indemnización conlleva la idea de una lesión o un daño infringido al trabajador, el cual debe resarcirse, y que en la renuncia voluntaria, es el trabajador el que decide terminar la relación laboral, por tanto es impropio hablar de una indemnización, como si ocurre en el caso de un despido injusto, en el cual por haber infringido un daño, el empleador se ve obligado a resarcir tal vulneración; consecuencia de lo anterior es que la cuantía de la prestación por renuncia voluntaria, no puede ser en ningún caso igual a la indemnización por despido injusto; puesto que en la renuncia no hay sanción o castigo al empleador, porque como ya se mencionó, no ha producido algún daño al trabajador.

Al tomarse en cuenta la realidad social de El Salvador, es una falta de conciencia establecer prestaciones laborales tan bajas aun sabiendo que la finalidad de los derechos regulados en el artículo 38 de la Constitución tienen una génesis en la previsión social, es decir que los mecanismos empleados hacia el desarrollo legal de esos derechos se hará considerando la Exposición de Motivos de la Constitución y más aún el beneficio social y económico que propiciarán tales medidas legales.

### 3.6.1. Cálculo de la prestación

Con base en que el monto de la prestación, es sin lugar a dudas de quince días por cada año de servicio, se analizará el inciso segundo del artículo 8 de la referida ley, el que literalmente establece que: *“Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”*

Al respecto, se puede que expresar que dicho artículo 8 es una disposición de las más deprimentes para los intereses de la clase trabajadora, pues por su redacción parece que fue hecha solo para salir del compromiso al restarse de forma matemática la mitad de la fijación de la prestación, quedando la prestación por renuncia reducida a la mitad de la indemnización por despido injustificado.

Esta controversial disposición, es una verdadera imposición legal, donde el poder de decisión reunido en los representantes del pueblo, tomó a bien establecer un límite para el cálculo que se le pagará al trabajador en concepto de prestación por cada año laborado; este inciso no es más que una copia del artículo 58 inciso 2° del Código de Trabajo, el cual determina que el monto máximo en el caso que los trabajadores hayan sido despedidos sin causa justificada, será de cuatro veces el salario mínimo legal vigente y la ley de la prestación por renuncia establece que ningún salario podrá ser superior a dos salarios mínimos legales vigentes, aquí la diferencia es la mitad; ahora se verá que el monto del primero es de treinta días de salario básico por cada año de servicio y en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es de 15 días de salario básico por cada año.

El artículo 8 de la ley en comento no ha sido redactado en base a un estudio real y concreto de la realidad social de El Salvador , pues cuando la Constitución en su Exposición de Motivos estableció que la razón de esta prestación estuvo fundamentada más en un criterio de seguridad social que en el concepto de reparación de daños; desprotegiendo los derechos del trabajador, que necesita tener los insumos necesarios para dar alimentación y demás servicios a su familia, sin los cuales sería imposible que puedan tener un nivel de vida digno.

Dicho artículo 8, ha sido objeto para la interposición de una Pieza de Correspondencia en la Asamblea Legislativa el día 19 de agosto del 2014, solicitando una reforma a la Ley<sup>42</sup>, dicha petición de reforma fue presentada por la Coordinadora Sindical Salvadoreña, la cual manifiesta que según la redacción del mencionado artículo, el valor máximo de la prestación equivale a un salario mínimo mensual, tipificándolo de inconstitucional y como un abuso.

El autor Aulis Aarnio, tratando sobre la interpretación que se le debe dar a los textos legales, dice que esta debe tener fundamentos, a los cuales se refiere diciendo *“La interpretación jurídica, por otra parte se caracteriza por la existencia de fundamentos de autoridad para la interpretación (fuentes del derecho), así como de principios que rigen su utilización, que han sido interiorizados por la comunidad jurídica. Estos principios que rigen el proceso de interpretación tienen su origen o en los textos jurídicos o en la praxis jurídica, de hecho esta más justificada una tesis más fuerte, una interpretación puede ser debidamente llamada jurídica si y solo si se basa en las fuentes del*

---

<sup>42</sup> PORTIILLO, Oscar, *Trabajadores exigen reformar la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*, disponible en [www.nuevaweb.diariocolatino.com](http://www.nuevaweb.diariocolatino.com), consultado el 12 de enero de 2015.

*derecho autorizadas y se han respetado los principios reconocidos del proceso de interpretación jurídica<sup>43</sup>.*

De aquí se ha querido partir para decir respecto a los términos de salario básico y salario mínimo utilizados indistintamente en el artículo 8 de la ley, que pues, violentan estos fundamentos autorizados como las fuentes del derecho y la praxis jurídica, al ser términos distintos y reconocidos legalmente como diferentes.

Se le llama salario básico al total de las ganancias, comisiones, horas extras incluyendo el salario obtenido mensualmente o quincenalmente; pero salario mínimo, es el monto más inferior que por lo menos los empleadores deben pagar a un trabajador, en base a los Acuerdos Ejecutivos del Consejo Nacional del Salario Mínimo; dicha situación se debe aclarar por medio de una reforma a fin de evitar muchos problemas.

Respecto de lo anterior, se dirá que desde ya se deben realizar varias reformas importantes a la ley y el artículo 8 no es la excepción, en razón de la seguridad jurídica y de la creación de leyes que respondan a los parámetros formales y por supuesto legales, evitando esas inconsistencias entre conceptos.

Y sobre todo entre disposiciones legales infundadas o injustas, a fin de garantizar el bienestar de la población y de los trabajadores en este caso, brindando confianza y seguridad jurídica que demuestre que el Estado de Derecho responde al interés final de la justicia.

---

<sup>43</sup> AULIS, Aarnio, *Sobre la Ambigüedad Semántica en la Interpretación Jurídica*, Traducido por José Pedro Úbeda, Editorial DOXA 4. 1987. p.112.

### 3.6.2. Plazo para el pago de la prestación

Al respecto, el artículo 8 inciso final de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria indica: *“Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia”*.

El plazo señalado en el párrafo anterior, es bastante prudente y suficiente para que dentro del mismo, el empleador pague al trabajador su respectiva prestación; en caso de no ser así, el trabajador deberá hacer uso del Órgano Judicial para poder reclamar su prestación, lo cual podría generarle por un lado un perjuicio económico, ya que ello retardará el pago de la prestación y por otro pone en jaque el pago de la prestación hacia el trabajador, ya que como existe un proceso judicial, no obstante de tener el derecho, el trabajador podría no ganar el proceso y quedarse sin nada. Sin embargo el trabajador deberá ser muy diligente e inteligente al conocer sus condiciones, para de esta manera probar sus derechos dentro del juicio, y así hacer valer su derecho al pago. Sobre este punto no se ahondará más, debido a que sobre el mismo versará el siguiente capítulo.

#### 3.6.2.1. Excepción: Multiplicidad de renunciaciones

El artículo 13 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria constituye una excepción al hecho que la prestación debe ser pagada dentro de los quince días posteriores a que se haga efectiva la renuncia. Dicha excepción fue concebida previendo renunciaciones masivas, lo cual podría complicar financieramente a cualquier empresa o institución; es por ello que el legislador permite que en dicho caso, el pago de la prestación sea diferida hasta en doce meses.

Existe multiplicidad de renunciaciones cuando dentro de un mismo mes, por lo menos el 3% de trabajadores y trabajadoras deciden retirarse de la empresa o institución; así también, si dentro de un mismo año calendario renuncia como mínimo un 10% de trabajadores, en ese caso también habrá multiplicidad de renunciaciones. Cabe aclarar que para que opere esta excepción, debe mediar resolución por parte de la Dirección General de Trabajo.

### 3.6.3. Exención Tributaria

Según el artículo 7 de la ley en estudio, la compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la misma, estará exenta del pago del Impuesto sobre la Renta; esto significa que la prestación económica es protegida tributariamente y que será recibida íntegramente por el trabajador, ya que no será objeto de descuento o retención del mencionado impuesto o de algún otro tributo.

Lo anterior, está en total consonancia con lo dispuesto por la Ley del Impuesto sobre la Renta<sup>44</sup>, en su artículo 4 numeral 3), el cual indica que las indemnizaciones laborales por despido y las bonificaciones por retiro voluntario son rentas no gravadas, siempre que estas no excedan de un salario básico de 30 días por cada año.

### 3.6.4. Regulaciones superiores

El artículo 12 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, indica que si conforme a un Reglamento Interno de Trabajo,

---

<sup>44</sup> LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, D. L. Número. 134, del 18 de diciembre de 1991, D. O. Numero. 242, Tomo 313, del 21 de diciembre de 1991.

Contrato Colectivo o por Costumbre de Empresa existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la regulada en dicho cuerpo normativo, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho, por lo que tales beneficios continuarán vigentes.

Al respecto, la Sentencia de la Sala de lo Constitucional estableció que respetando el principio de libertad de configuración legislativa, el cuerpo normativo que regulara la indemnización por renuncia, debía tener en cuenta los principios pro operario y pro libertad, así como el carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores. Al respecto, manifestó la Asamblea Legislativa que se han respetado tales parámetros, ya que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria fue creada en base al conocimiento general, dándole paso a la costumbre como creadora del derecho, en beneficio de los trabajadores que ya gozaban mejores prestaciones que las establecidas por la ley secundaria, tales beneficios se mantendrán aplicando como siempre se hacía.

### 3.7. Consecuencias Sociales y Económicas

Las consecuencias sociales serán insatisfactorias debido al problema de inseguridad jurídica generado con la redacción controversial de la ley, pues aunque muchos trabajadores recibirán una prestación económicamente muy pobre, es peor no recibir absolutamente nada; dicha situación generaría un descontento en la población trabajadora, sindicatos y ciudadanos; los cuales han comenzado a pedir que se reformen muchas de las disposiciones de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. Tal es la urgencia respecto a nuevas alternativas en cuanto al impacto que ha generado la promulgación de esa ley, que efectivamente ya se han interpuesto piezas de correspondencia con la finalidad de que sea reformada, en el sentido

de incrementar el monto de la prestación a una cantidad justa y que corresponda al fin constitucional con el que se fundó ese derecho.

Por otro lado, se está a la expectativa, de saber si en realidad existen empresas que resulten duramente afectadas con esta ley, ya que es latente la posibilidad de que puedan haber renunciadas habituales o continuas, aunque lo anterior ya está contemplado dentro de la ley, más sin embargo, no deja de ser una posibilidad que vaya a generar un duro golpe a algunas empresas.

#### **CAP IV: RECLAMO DE LA PRESTACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL**

Al respecto, el artículo 15 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria indica: *“La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación por renuncia voluntaria regulada en esta ley, se tramitará en juicio ordinario, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo”*.

Conforme a lo anterior, se tiene que el trabajador al cual el patrono no le haya pagado su correspondiente prestación de conformidad a lo indicado en el inciso tercero del artículo 8 del mismo cuerpo normativo, es decir, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haya hecho la renuncia; deberá iniciar un proceso judicial para el cobro de su correspondiente prestación por renuncia, lo cual será mediante un Juicio Ordinario de Trabajo.

La anterior situación, no es en ninguna medida beneficiosa para el trabajador, no obstante la literalidad del inciso tercero del artículo 8, con respecto al plazo dentro del cual el patrono debe pagarle la prestación por renuncia; ya que con lo estipulado en el artículo 15, la ley deja tácitamente abierta la posibilidad que el empleador pueda negarse a efectuar el pago, resultando como consecuencia que el trabajador tenga que seguir un proceso judicial para la obtención de su prestación, lo que sin lugar a dudas, dilatará la entrega efectiva de la prestación.

Un aspecto que es interesante resaltar, es que tanto el inciso segundo del ordinal 12º del artículo 38 de la Constitución de la República, así como el inciso segundo del artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, indican: *“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*”; lo anterior, se convierte en una presunción legal, que implica que deba tramitarse un Juicio Ordinario de Trabajo, que tenga como pretensión, el pago de una prestación calculada de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 58 del Código de Trabajo y no según los parámetros del artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

De acuerdo a lo anterior se puede manifestar, que solo en caso de negativa del patrono para pagar la prestación por renuncia, el trabajador iniciará un Juicio Ordinario de Trabajo, y lo realizará como si estuviera siendo despedido injustificadamente, solicitando el total de la prestación en base a lo establecido en el artículo 58 del Código de Trabajo; esto aunque la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria señale prestación y calculo distinto, pues cuando concurre el presupuesto de la negativa por parte del patrono a pagar la correspondiente prestación, se genera la presunción antes señalada.

Hechas las anteriores aclaraciones, se procederá a explicar el Juicio Ordinario de Trabajo, establecido a partir del artículo 378 del Código de Trabajo, el cual se convierte en norma supletoria de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, por cuanto en su artículo 15, se hace referencia expresa a dicho Código.

#### 4.1. Juicio Ordinario de Trabajo

El artículo 15 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, hace referencia al Juicio Ordinario de Trabajo como medio procesal para la realización de la prestación económica que le corresponde al trabajador, cuando el pago de dicha prestación, en un primer momento, le haya

sido denegado por el empleador. En ese sentido resulta indispensable desarrollar en las siguientes líneas la figura del Juicio Ordinario de Trabajo, lo cual se hará de una forma ordenada y sistemática, ya que se explicará desde la presentación de la demanda hasta la ejecución de la sentencia, sin dejar de lado el tema de los recursos que pueden ser impetrados en contra de dicha sentencia.

Ahora, resulta primordial conocer de manera muy general la figura del Juicio Ordinario de Trabajo, el cual se define como aquel en que se tramitan todos los casos que no tengan señalado un procedimiento especial por la ley; no obstante la anterior definición, se cree que es necesario realizar un mayor acercamiento terminológico mediante otra definición que sea un tanto más específica, como la siguiente, la cual plantea que el Juicio Ordinario de Trabajo es: *“Aquel que por sus trámites más largos y solemnes, ofrece a las partes mayores oportunidades y mejores garantías para la defensa de sus derechos”*<sup>45</sup>.

Es preciso señalar, que los requisitos para que una pretensión se tramite en un Juicio Ordinario están regulados en el Art. 378 del Código de Trabajo, el cual indica que se tramitarán bajo este juicio, las pretensiones cuya cuantía exceda de Doscientos Colones (¢200.00), es decir, Veintidós Dólares de los Estados Unidos de América con Ochenta y Seis Centavos (\$22.86).

El Juicio Ordinario regulado por el Código de Trabajo de El Salvador, se utiliza tanto para los conflictos individuales como para los de carácter colectivo, entendiéndose los primeros como aquellos en los que se enfrenta a cada trabajador individual con su patrono; y en el caso de los segundos se plantea

---

<sup>45</sup> OSORIO, Manuel, Ob. Cit., p. 182.

un sujeto plural o colectivo, por lo que se refiere a los trabajadores contra uno o varios empleadores.

En razón a lo anterior y aunque la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria no lo indique, es dable manifestar, que bajo determinadas circunstancias, bien se pudiera entablar un juicio colectivo; sin embargo se sabe que la mayoría de juicios que se generarán, serán sin duda alguna los individuales, ya que en El Salvador son pocas las empresas que tienen vinculados a los trabajadores mediante contratos colectivos, además que no se sabe si en realidad se den las renunciaciones masivas como se ha especulado; en ese sentido, se dará prioridad al Juicio Individual de Trabajo, el cual dentro del Código de Trabajo se encuentra regulado a partir del artículo 378.

Es posible afirmar entonces que las etapas en el Juicio Ordinario de Trabajo, son las siguientes: a) Demanda, b) Audiencia Conciliatoria, c) Contestación de la Demanda, d) Apertura a Pruebas, e) Sentencia y f) Recursos. Dichas etapas se tratarán una a una y de manera detallada en los siguientes apartados.

No se puede pasar por alto, que dentro de esas etapas que han sido plasmadas en el párrafo anterior, pudieran ocurrir ciertas eventualidades que son de gran importancia, tales como que ocurra una modificación o ampliación de la demanda, que se realice la declaratoria de la rebeldía, que acontezca alguna de las formas anormales de terminación del proceso; por lo que dichas eventualidades también serán contempladas en el estudio que se llevará a cabo.

En adelante, se procederá a desarrollar minuciosamente cada una de las estas etapas procesales antes indicadas:

#### 4.1.1. Demanda

El trabajador iniciará el proceso para el reclamo de la prestación con la presentación de la demanda, la cual deberá contar con todos los requisitos para su admisión, los cuales están contenidos en el artículo 379 del Código de Trabajo.

Previo a conocer dichos requisitos, es menester definir el término demanda, la cual en simples y pocas palabras se podría tener por sinónimo de solicitud ante un juzgado; ya de manera doctrinaria demanda se entiende como: *“Petición, solicitud, súplica, ruego... Petición formulada en un juicio por una de las partes”*<sup>46</sup>.

Según lo expuesto por Eduardo Pallarés, la demanda es: *“el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.”*<sup>47</sup>

Además, es necesario hacer una pequeña referencia al Derecho de Acción, por ser este inmediatamente anterior a la Demanda, siendo que este derecho se concibe como aquel que posee toda persona de poner en movimiento el aparataje jurisdiccional del Estado, para que se le resuelva sobre un derecho que este considera se le ha vulnerado. Conforme lo anterior, se dirá que uno de los medios para ejercer ese derecho es a través de la demanda, figura en la cual se manifiesta dicho derecho y que da inicio el proceso.

---

<sup>46</sup> CABANELLAS, DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental... Ob. Cit*, p. 95.

<sup>47</sup> PALLARÉS, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Decimoctava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, p. 260.

El Derecho Laboral, por ser de naturaleza social, es de más fácil acceso para el trabajador, razón por la cual, se tiene que el Proceso Laboral está revestido de menos formalidad, caso contrario al Proceso Civil y Mercantil y demás procesos, en los cuales se requiere de una postulación preceptiva por medio de un Abogado de la República. En cambio en el Proceso Laboral, de acuerdo al Artículo 374 del Código de Trabajo indica que en los juicios laborales toda persona mayor de dieciocho años puede actuar por sí mismo o por medio de otra que lo represente.

En cuanto a ser representado por medio de otra persona, el artículo 375 indica quienes pueden comparecer por otro; de la lectura de dicha disposición, se denota que el Legislador ha sido bastante generoso para con el trabajador, ya que con el fin de que este pueda tener acceso a la justicia y que resulte menos oneroso para él la consecución de un proceso laboral, señala un amplio y variado listado de personas que pueden representarlo; tanto así, que inclusive se contempla a estudiantes que hayan aprobado sus materias de Legislación Laboral. Lo anterior, podría cambiar de un momento a otro, ya que actualmente se está a la espera de la aprobación de una Ley Procesal Laboral, en la cual ya se contempla que la representación es preceptiva, sin embargo ha pasado mucho tiempo desde su proposición y nada han resuelto los legisladores al respecto de su aprobación.

#### 4.1.1.1. Plazo para su presentación

Es importante en este punto, hacer referencia a la prescripción como modo de extinguir las obligaciones, ya que esta figura también opera en el proceso laboral de El Salvador, otorgando un plazo a las partes para que puedan interponer la demanda, so pena que la otra parte alegue esta figura en su defensa.

En cuanto a la prescripción, Guillermo Cabanellas indica que ésta es “la consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, inactividad o importancia”<sup>48</sup>. Escriche, por otro lado, dice que es “un modo de adquirir el dominio de una cosa o de liberarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones señaladas por la ley”<sup>49</sup>.

El vocablo prescripción, es empleado en Derecho en un doble sentido: como medio de adquirir los derechos por su empleo durante cierto tiempo acompañado de otros requisitos expuestos en la ley, lo que más propiamente puede designarse con el nombre de "usucapión" para evitar confusiones; y como forma de extinguirse los derechos por su no ejercicio durante cierto lapso. Si la prescripción adquisitiva exige, fuera del simple paso del tiempo, otras circunstancias, ante todo la buena fe, la prescripción como punto final de los derechos no requiere más que el mero hecho temporal que se trata simplemente de una sanción, sino también de resolver un estado pendiente que exige ser definido, la ley considera que los términos que otorga son amplios y suficientes para el ejercicio de los derechos que protege, y que si el titular no los emplea deja de merecer.

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, al respecto de la prescripción de la acción para solicitar el pago de la prestación, estableció en su artículo 11: “*La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta ley,*

---

<sup>48</sup> CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo III, Sexta Edición, Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, p. 357.

<sup>49</sup> ESCRICHE, Joaquín, *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*, Editorial Garnier Hermanos, París, Francia, 1869, p. 1368.

*prescribirá en noventa días hábiles, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.”*

Entonces, el trabajador que solicitó su prestación por renuncia y le fue denegada, tiene derecho a ejercer su acción en el momento que él lo estime conveniente, pero si se tarda más de noventa días luego de la negativa del patrono a pagar, se arriesga a que la contraparte le alegue la prescripción, y así perder la oportunidad de que prospere su petición.

#### 4.1.1.2. Requisitos que debe cumplir

La demanda que presentará el trabajador al cual le fue denegado el pago de su prestación, deberá contener los requisitos determinados en el artículo 379 del Código de Trabajo, los cuales se sintetizarán a continuación:

##### a. Designación del juez ante quien se interpone

Ello se hace para efectos de establecer el nombre del juzgado o tribunal donde será interpuesta la demanda, con la salvedad que existan varios juzgados de lo laboral para un mismo territorio, por ejemplo en San Salvador.

En ese orden de ideas, resulta oportuno decir que para el departamento de San Salvador, es importante tener en cuenta que no se debe determinar exactamente el juez ante el cual se interpondrá la demanda, porque existe una Secretaría Receptora y Distribuidora de Demandas<sup>50</sup>, la cual como su mismo nombre lo indica “distribuye” las demandas recibidas entre los cinco juzgados de lo laboral de dicho departamento; pero en los casos que la demanda sea

---

<sup>50</sup> Creada por Decreto Legislativo No. 317 de fecha 31 de agosto de 1989.

presentada fuera de San Salvador, si es necesario determinar puntualmente a cual juzgado va dirigida.

La competencia por razón del territorio de cada juzgado o tribunal laboral está determinada por la Ley Orgánica Judicial. Más sin embargo, en los lugares en donde no haya juzgado de lo laboral designado, podrá conocer el Juez de lo Civil con competencia en materia laboral y cuando no haya Juez de lo Civil será competente el de Primera Instancia.

b. Nombre del actor y su edad, estado civil (familiar), nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.

En términos coloquiales se puede decir que estos datos constituyen “las generales” del demandante.

Con seguridad se puede afirmar, que se debe consignar el nombre del actor únicamente para efectos de su identificación, y que el objetivo por el cual éste debe determinar su edad, es para constatar si posee capacidad de ejercicio.

Así también, se sostiene que el requisito por el cual el demandante debe indicar su estado familiar, es exigido desde el punto de vista social; ya que se considera que el estado familiar define sus compromisos familiares y necesidades del trabajador que ha renunciado a su trabajo.

En cuanto a la necesidad de establecer la nacionalidad del actor, ello se hace para determinar los derechos conferidos por la leyes de su país, en caso que el trabajador fuere extranjero o que de acuerdo al contrato existan labores realizadas en países distintos, y que las leyes de esos países tengan aplicación especial a determinados casos o situaciones en materia laboral.

El domicilio y lugar para oír notificaciones como requisito en la demanda, ayuda a situar al actor territorialmente y así permite hacer las notificaciones correspondientes.

c. Indicación del lugar en que se desempeñó el trabajo, precisando su dirección en cuanto fuere posible.

Este requisito es útil para determinar la competencia, la cual surge por el lugar donde se desempeñó el trabajo. La competencia se justifica por razones geográficas o de territorio en la que se encuentran distribuidos los juzgados.

d. Salario ordinario devengado, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral.

Determinar tanto el salario como la jornada laboral, pudiendo ser esta última diurna o nocturna, busca establecer, en caso de un eventual fallo a favor del actor, la cantidad que recibiría en concepto de prestación por renuncia voluntaria.

Es importantísimo además, determinar la fecha de inicio de la relación laboral, ya que esto permitirá determinar la antigüedad del trabajador, la que deberá ser de por lo menos dos años, para que el mismo pueda tener derecho a la prestación por renuncia.

e. Relación de los hechos

La demanda debe contener la relación de los hechos en los que se apoyan y respaldan las pretensiones procesales propuestas.

Esta relación de los hechos, se conoce como fundamentos de hecho, los cuales se definen como “*el conjunto de hechos que constituyen el relato histórico de las circunstancias de donde se cree deducir lo que se pretende*”<sup>51</sup>.

El propósito de que exista una precisión, orden y claridad en la relación de los hechos, tiene como correspondencia, la exigencia para el demandado que exponga su posición sobre los hechos expuestos por el demandante, debiendo precisar en cuáles da su conformidad y en cuales no; con lo anterior, se le asegura el derecho de contradicción y de defensa al demandado.

La exposición de los hechos, es determinante para cuando el Juez tenga que determinar con ayuda de las partes los puntos controvertidos, los cuales serán identificados fácilmente si se expusieron de una forma clara.

Además, los hechos alegados por las partes en sus escritos de demanda y contestación, determinan la pertinencia de los medios probatorios que hubiesen ofrecido oportunamente. Se sabe, que en el caso en particular que se esta tratando, la razón que da origen al proceso, fue la denegatoria del patrono a pagar la respectiva prestación por renuncia al trabajador.

f. Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.

El primer criterio de competencia territorial en los procesos laborales es el domicilio del demandado, por lo que es importante que este se determine en la demanda para efectos de examinar dicha competencia, además que sirve

---

<sup>51</sup> TICONA POSTIGO, Víctor, *El Debido proceso y la Demanda Civil*, Tomo I, Editorial Rodhas, Lima, Perú, 1998. p. 231.

como lugar para poder realizar los actos de comunicación del mismo, es decir para poder, citar, emplazar o notificar al demandado.

El actor no está obligado a mencionar todas las generales del demandado, ya que existe la posibilidad que no las conozca en su totalidad.

#### g. Peticiones en términos precisos.

El petitorio es el resumen preciso y claro de la pretensión que reclama el actor; es el núcleo de la pretensión; el efecto jurídico o la consecuencia jurídica que persigue el actor al proponer su pretensión.

Es de suma importancia, ya que es el medio por el cual el demandado conocerá el objeto de la demanda (lo que se persigue con ella), y la extensión de las pretensiones del actor; servirá asimismo para establecer los alcances de la sentencia, aunque en el proceso laboral puede existir una divergencia en cuanto a que no solo lo pedido será resuelto por el juez, en razón de la existencia de derechos irrenunciables a favor de los trabajadores, los cuales aunque no sean mencionados por la parte, igualmente serán resueltos por el juez.

De allí, que es de suma importancia que se exprese el petitorio con palabras inequívocas y oraciones expresadas correctamente, de modo que no den lugar a confusión; delimitándose exactamente el efecto jurídico que se desea alcanzar.

#### h. Lugar y fecha.

Se hace como formalidad común de todo documento.

i. Firma del actor o de quien comparezca por el o de la persona que firma a su ruego.

Es una manera de ratificar todo lo que se ha establecido en la demanda.

#### 4.1.1.3. Admisión

Antes de hablar propiamente de la admisión de la demanda, es conveniente señalar, que el Código de Trabajo en su artículo 381 expresa que si la demanda no cumple con alguno de los requisitos que ya se ha mencionado y que además si dichos requisitos fuesen necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercidas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación respectiva; en el caso que la observación no sea atendida tendrá que declararse inadmisibile la demanda.

La acción realizada por el juez, en cuanto a ordenar al actor que subsane las omisiones habidas en su demanda original, se conoce en la práctica jurídica bajo el nombre de “prevención”, en la cual se señala además el término para la subsanación de la misma, lo cual es de gran importancia, ya que al no atender la misma en legal forma se declarará inadmisibile la acción incoada por el actor. Ahora bien, cuando la demanda cumplió con todos los requisitos que establece el artículo 379 del Código de Trabajo, la admisión de la misma, es una providencia de simple impulso procesal que dicta el juez, dando así inicio al proceso. El juez realiza un estudio y análisis de la demanda la cual debe contener todos los requisitos expuestos, en esta etapa el único protagonista es el juez.

Este acto es de vital importancia, por cuanto constituye el inicio del proceso a efecto de dilucidar el conflicto sometido a consideración del juez. El artículo 382 del Código de Trabajo de El Salvador indica: “*Interpuesta la demanda el proceso se impulsa de oficio*”, es el juez ante quien se interpone la demanda quien continúa con las siguientes fases, hasta concluir con la sentencia respectiva.

#### 4.1.1.4. Modificación y Ampliación

Aún después de presentada la demanda, el actor tiene la oportunidad de ampliarla o modificarla. La demanda puede ser ampliada y modificada una sola vez y hasta antes de la hora señalada para la audiencia conciliatoria, según lo dispuesto en el Código de Trabajo en su artículo 383, por lo que se dejará sin efecto el señalamiento de la audiencia conciliatoria, existiendo la necesidad de realizar una nueva cita para que las partes se preparen nuevamente.

De la modificación y ampliación, al igual que de la demanda, deberán presentarse tantas copias como demandados hayan, para efectos del emplazamiento. Si la modificación fuera en razón del nombre de la persona demandada, se entiende que se ha presentado una nueva demanda, pero solo si el juez tiene la convicción que se trata de una persona distinta a la que se menciona en la primera demanda.

#### 4.1.2. Audiencia Conciliatoria

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente en un proceso, por medio del cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.

#### 4.1.2.1. Emplazamiento y Cita a Conciliación

El emplazamiento es el requerimiento o convocatoria que se hace a una persona por orden de un juez, para que comparezca al tribunal dentro del término que se le designe, con el objeto de poder defenderse de los cargos que se le hacen, u oponerse a la demanda.

La diferencia principal entre la figura del emplazamiento y la citación, estriba en que esta última señala día y hora para presentarse frente a la autoridad judicial, mientras el emplazamiento fija sino el plazo hasta el cual es lícito acudir al llamamiento del tribunal<sup>52</sup>.

Por su parte la conciliación es una decisión voluntaria, recíproca y acordada entre las partes cuando quieren solucionar su conflicto dándolo por terminado en esta fase del proceso, llegando a un acuerdo en la audiencia, para lo cual el juez hará la invitación, tanto al empleador como al trabajador. *El juez siempre evaluará, si el acuerdo constituye una justa composición de los hechos y del derecho de las partes, a los fines de aprobar y homologar el acuerdo, otorgándole con ello autoridad de cosa juzgada, calificación que transforma el acuerdo en irrevisable*<sup>53</sup>.

La Conciliación, se define de acuerdo a Quiroga Tamez<sup>54</sup>, citando a Rafael de Pina, como *"acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya*

---

<sup>52</sup> CABANELLAS DE TORRES, *Diccionario Jurídico Elemental*, Ob. Cit., p. 144.

<sup>53</sup> DE DIEGO, Julián Arturo, Ob. Cit., p. 587.

<sup>54</sup> DE PINA, Rafael, citado por Mayela María de Lourdes, QUIROGA TAMEZ, *La Conciliación en el Derecho Laboral*, Tesis de Grado, Facultad de Derecho y Criminología, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2002, p. 18.

*iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo).*

A la conciliación, se puede analizar desde dos puntos de vista: a) como acto procesal, en el sentido de actividad del órgano judicial, (diligencia judicial); y, b) como efecto contractual, desde el punto de vista material o sustantivo al arribarse al avenimiento de las partes y celebrar un convenio judicial.

Según Alcalá-Zamora y Castillo<sup>55</sup>, la conciliación puede ser: a) convencional o facultativa; b) legal u obligatoria. Es facultativa la conciliación cuando las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a una instancia previa de esta naturaleza. Es obligatoria o legal cuando las partes, antes de declarar abierto el conflicto, antes de ir a la huelga, o al paro, deben proceder ineludiblemente a la instancia conciliatoria. La conciliación cuando es voluntaria, es en realidad conciliación convencional; pues se necesita un acuerdo de partes para concretarla. Se caracteriza por cuanto los interesados pueden adoptar el procedimiento que deseen, sin sujetarse a normas imperativas legales; en tanto que la conciliación es obligatoria cuando el legislado impone a las partes, bajo pena de sanciones, el recurso a determinado procedimiento, durante el cual, además deben abstenerse obligatoriamente de toda huelga o lock-out.

En el proceso laboral ordinario de trabajo en El Salvador, la conciliación es la etapa obligatoria, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento

---

<sup>55</sup> ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis, *Tratado de Política Laboral y Social*, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1972, p. 176.

de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes laborales, ni los principios del mismo.

El Código de Trabajo, en su artículo 385 expresa que una vez admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado; en dicho cuerpo normativo, no se establece el plazo que tendrá el juez para citar a conciliación, por lo cual se hace una aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual en su artículo 250 inciso primero indica: *“El tribunal, en el mismo acto en que admita la solicitud, mandará citar a las partes, con entrega de las copias aportadas y señalamiento de día y hora para la audiencia, debiendo procurar que se verifique dentro de la mayor brevedad posible y siempre durante los veinte días siguientes.”*

Es pertinente indicar que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente.

En cuanto a las formalidades que tienen que existir en la citación a conciliación y el emplazamiento, se tiene lo preceptuado por el artículo 386 del Código de Trabajo, el cual expresa que la citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

La conciliación puede ser total y parcial, la primera cuando se llegue a un acuerdo total de los puntos que se reclaman en la demanda y la segunda

cuando se llega a un acuerdo parcial de las pretensiones de la misma, en este caso se sigue el proceso pero solo sobre los puntos en controversia. Si las partes llegan a una conciliación total, ésta tendrá los efectos como si fuera una sentencia ejecutoria.

#### 4.1.3. Contestación de la Demanda

La contestación de la demanda es la respuesta inicial de parte del demandado; la cual sirve además para presentar pruebas en defensa de sus intereses.

Cabanellas la define como: *“escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las tuviere, las excepciones a que hubiere lugar, y negando o confesando la causa de la acción”*<sup>56</sup>.

En la contestación de la demanda se ve realizado el derecho de acción desde el punto de vista del demandado, lo cual es de vital importancia para el proceso, porque hasta ese momento queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba; el derecho de contradicción tiene origen constitucional, y en pocas palabras se traduce en la necesidad de oír a la persona contra la cual va a surtir efecto la decisión.

En el Juicio Ordinario de Trabajo, al igual que la demanda, la contestación de la misma puede hacerse ya sea de manera oral o escrita; si es escrita, tiene que ser acompañada de tantas copias como demandantes hubieren y algo similar ocurre, si esta se hace de forma oral, con respecto del acta que se levante, es decir, que de dicha acta se sacarán igualmente tantas copias como demandantes haya.

---

<sup>56</sup> CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental...*, Ob. Cit., p. 90.

Si la parte demandada no contesta la demanda dentro del término establecido por la ley, se declarará rebelde, teniéndose por contestada la demanda en sentido negativo, y se continúa el proceso en rebeldía, lo que significa que ya no se le notificarán las providencias sino hasta la sentencia.

Las modalidades de la contestación de la demanda son en cuanto al contenido de la contestación: simple, compensatoria y reconvenzional; y en cuanto a la postura adoptada por el demandado puede tratarse de: negativa y afirmativa o allanatoria.

La contestación de la demanda es simple, cuando se reduce a defenderse (o allanarse inclusive) sobre las pretensiones planteadas por el actor; es reconvenzional, cuando el demandado plantea en la contestación de la demanda una nueva pretensión más o menos independiente de la ejercitada por el actor; y, es compensatoria, cuando el demandado invoca ese medio extintivo de las obligaciones es decir, la compensación.

Por otra parte, la contestación de la demanda es negativa, cuando el demandado reacciona frente a la pretensión del actor negando los hechos, el fundamento jurídico de esos hechos, ambas cosas, o bien interponiendo excepciones.

La contestación de la demanda es afirmativa cuando el emplazado se allana a ella y renuncia a combatir en juicio aceptando expresamente las pretensiones del demandante.

La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para que se lleve a cabo la audiencia conciliatoria.

#### 4.1.4. Apertura a Pruebas

El artículo 396 inciso segundo del Código de Trabajo indica: *“En las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días.”*

Lo anterior, se conoce en la práctica como “término probatorio”. Es conveniente decir, que dentro de dicho término, la carga de la prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo.

Tomada en su sentido procesal, la prueba es un medio controlador de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

Chicas Hernández, indica que la prueba es “el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que se discute en el proceso; otros autores utilizan el vocablo como verbo, cuando afirman que es el medio idóneo para probar demostrar, verificar o hacer patente la certeza de un hecho discutido en el juicio; hay autores que se refieren a la prueba como actividad procesal, al decir que es la actividad desarrollada por las partes al suministrar los medios de prueba al juicio; y hay autores que toman la palabra atendiendo al estado de espíritu producido en el juzgador o sea, para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convicción que las partes le aportan al juicio”<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Orión, 2004, p. 215.

La prueba que a juicio del juez resulte contundente para probar su teoría del caso es la que adquiere mayor credibilidad y esos fundamentos son los que se afirmarán en la sentencia porque repercuten drásticamente en ella.

En cuanto a lo que constituye el objeto de la prueba, Larrave indica que “son materia de prueba los hechos controvertidos que se expongan en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvencción y la contestación de esta en su caso”<sup>58</sup>. Es decir, que el objeto de la prueba son los hechos, en cambio el derecho en términos generales no es objeto de prueba. El fin de la prueba es el de hacer que el juez mediante el procedimiento lógico del razonamiento encuentre la verdad.

El trabajador que pretende hacer efectiva su prestación por renuncia deberá presentar en esta instancia juntamente con la demanda, la constancia de haber presentado el preaviso y la renuncia firmadas por el empleador en el tiempo pertinente, así también el contrato que lo vincula a ese patrono y las constancias de pago si fuere posible. Luego de haber sido realizada la apertura a prueba, ocurre el llamado cierre del proceso de acuerdo al artículo 416 del Código de Trabajo; una vez dictado dicho cierre, no se admitirá a las partes ningún tipo de prueba y se debe de pronunciar la sentencia dentro de los tres días siguientes.

Esta etapa del proceso es propia del Derecho Procesal Laboral, ya que con ello se pretende dar al juez la facultad de practicar de oficio las pruebas tales como inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes requerimientos de las declaraciones de testigos, ello con el fin de emitir la

---

<sup>58</sup> LÓPEZ LARRAVE, Mario, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Volumen VII, Editorial Universitaria, Guatemala, p. 101.

sentencia con el mayor acierto posible, exento de dudas, y con íntima convicción respecto de las pruebas que le fueron presentadas por las partes.

#### 4.1.5. Sentencia

Con la sentencia, el juez resuelve el proceso, para el caso en particular, decidirá sobre el interés genuino de las partes, es decir el del trabajador que quiere hacer efectiva su prestación por renuncia, y el del empleador que querrá justificar el no pago de la misma; en ese sentido, en la sentencia se establece cuál será la decisión final a la cual arribó el juez después de haber desfilado la prueba admitida, además de sus prácticas de oficio finalizadas, o lo que se llama prueba para mejor proveer.

##### 4.1.5.1. Definición

Las Sentencias son consideradas como el acto procesal por excelencia que le pone fin a un proceso judicial determinado, esto pues, lo convierte en un tema de mucho interés, por cuanto a través de ella se conocerá si la decisión del juzgador beneficia o no a los intereses del trabajador.

Etimológicamente, el término sentencia tiene su origen en el latín “*sentiendo*”, que según la Enciclopedia Jurídica Española, equivale a sintiendo, lo que siente u opina. Eduardo Couture, define el término sentencia como “*el acto emanado de los órganos que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento*”<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> COUTURE, Eduardo, *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*, Tercera Edición, Roque de Palma Editor, Buenos Aires, Argentina, 1958, p. 277.

Se considera que la sentencia es ante todo, un acto del juez que supone una declaración de voluntad, pero no una declaración de la voluntad del juez sino del Estado a través de aquel (juez), declaración de voluntad en la que se afirma existente o inexistente un efecto jurídico pedido en la demanda. Desde este punto de vista se puede advertir que la sentencia es un mecanismo aplicador del derecho, ya sea en el entendido del derecho como resultante de la propia sentencia o entendiendo aquel como el elemento determinante de la misma.

En otras palabras, un tanto más sencillas, debe comprenderse que la sentencia, es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso.

#### 4.1.5.2. Naturaleza Jurídica

La sentencia es un documento que se basa a sí mismo, imponiéndose a certificaciones o documentos que emanen de los secretarios, o de cualquier otra persona, la cual tiene un valor de inscripción. Es también un juicio lógico, un acto de inteligencia del juez, o una declaración de voluntad y si de serlo, la voluntad que en ella se declara es la que procede del juez o de la ley. Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión.

Que la sentencia tenga por contenido un juicio lógico, no se discute; lo que en la arena doctrinal se debate, es si su único elemento esencial, consiste en el juicio lógico, o si también es de su esencia una declaración y si de serlo, la voluntad que en ella se declara es la que procede del juez o de la ley.

El vocablo sentencia sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que este se consigna. Como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento.

Mientras que el vocablo sentencia como documento, se refiere a la pieza escrita, emanada del tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida.

#### 4.1.5.3. Motivación

El juez, no puede dictar una sentencia con base en lo que dicta su conciencia. Los juzgadores están sometidos a grandes presiones, por un lado los sectores sociales involucrados, en no pocas ocasiones los políticos, los amigos o conocidos, a veces la tendencia de proteger al más débil, y a veces el choque irremediable que se da en innumerables situaciones, por conocer entre la justicia y el derecho, entre lo radical de algunos procedimientos y los hechos presentados.

Sin embargo se debe aprender y mantener siempre del lado de los principios individuales de honestidad y honradez, la formal relación sobre cada uno de los hechos que le son sometidos, deben apegarse a los principios jurídicos y a un examen crítico y creativo cuando fuere necesario sin apartarse de los textos, pero sin utilizarlos en forma parcial y utilizando la doctrina como una fuente de conocimiento y de apoyo.

El juez para elaborar una decisión en materia laboral, debe estar dotado de una sensibilidad especial, su labor es una profesión hermosa, pero también plagada de incomprensión y desafectos a la moral, las buenas costumbres y la honestidad.

#### 4.1.5.4. Efectos

Con la sentencia definitiva se da por finalizado el proceso, ya que esta resuelve el asunto principal; es decir la controversia, normalmente es entonces cuando se producen efectos jurídicos, tanto para el juez como para las partes, como también para el objeto litigado; en resumen se puede expresar que sus efectos son los siguientes:

Extingue la jurisdicción: esto presupone que una vez que se ha pronunciado la sentencia definitiva, el juez ya no tiene competencia para seguir conociendo del asunto, porque este ha terminado y ya no puede ser discutido en esa instancia.

Es la declaración de un derecho: ello en consideración a que en la sentencia definitiva se declara el derecho aplicado al caso; lo cual se fundamenta en que esta debe ser motivada tanto en el derecho como en los hechos en controversia.

De lo anterior se puede inferir que todas las sentencias son declarativas, independientemente de su clasificación por cuanto todas declaran un derecho.

Adquieren la calidad de cosa juzgada: el cuál es el efecto principal de la sentencia, a tal punto que sin duda dicho efecto es el más importante y significativo de todos; a tal grado que más que un efecto de la sentencia corresponde considerar que éste es un efecto del proceso y de la misma función jurisdiccional. En cuanto a los requisitos de la cosa juzgada, la Sala de lo Civil ha manifestado que estos son: *“idem persona, idem res e idem causa petendi; o sea que en un juicio anterior se haya ventilado una acción con idéntica causa a la intentada en el segundo proceso, que haya tenido por*

*objeto el mismo fin jurídico perseguido en el segundo juicio y que las respectivas pretensiones hubiesen sido ventiladas entre las mismas partes*<sup>60</sup>.

En razón a lo anterior, se considera que la mayor parte de los efectos de la sentencia se desplazan así, naturalmente, hacia el tema de la cosa juzgada, donde serán especialmente considerados. Pero existen, sin embargo, algunos problemas de carácter particular de la sentencia, con abstracción de sus efectos de cosa juzgada; los más significativos de todos ellos se refieren a los efectos de la sentencia en el tiempo.

#### 4.1.5.5. Tipos

Existen dos tipos de sentencias las sentencias interlocutorias y las sentencias definitivas, las cuales serán expuestas a continuación.

##### 4.1.5.5.1. Interlocutorias

Las sentencias interlocutorias son aquellas que deciden los incidentes surgidos con ocasión del juicio.

Las cuestiones referentes a las excepciones dilatorias en general, a la condición del juez (recusación), a la admisión o rechazo de los medios de prueba, a la disciplina del juicio, etc., se deciden por interlocutorias.

Las providencias interlocutorias, de trámite o de simple sustanciación, tienen por objeto el impulso procesal.

---

<sup>60</sup> SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, con Referencia 1305, de fecha 24 de noviembre de 2003, en Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Civil 2010, Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, 2013, p. 155.

Estas resoluciones, proferidas en medio del debate, van depurando el juicio de todas las cuestiones accesorias, desembarazándolo de obstáculos que impedirían una sentencia sobre el fondo. Normalmente la interlocutoria es de esa forma.

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio.

Se distingue de la sentencia definitiva en que ésta resuelve el asunto principal objeto del litigio. En este sentido, la razón por la que se denomina interlocutoria es porque sus efectos jurídicos en relación con las partes son provisionales, ya que pueden modificarse sus consecuencias a través de la sentencia definitiva.

#### 4.1.5.5.2. Definitivas

La sentencia definitiva, como acto decisorio que pone fin a las cuestiones de fondo planteadas en el proceso, puede ser caracterizada desde distintos puntos de vista. Se habla así, de sentencias de primera y de segunda o ulterior instancia, atendiendo al órgano del cual emanan y a las formalidades específicas que las rodean; de sentencias estimatorias o desestimatorias de la demanda; de sentencias que adquieren fuerza de cosa juzgada en sentido material o en sentido formal (como ocurre con las dictadas en los procesos ejecutivos).

La sentencia, cuando es definitiva, pone fin al proceso ya que es la forma normal de conclusión del mismo. Tiene el calificativo de definitiva porque decide una controversia en lo principal, es decir en cuanto al fondo,

estableciendo el derecho controvertido de las partes que litigaron en cuanto a la procedencia o improcedencia de sus pretensiones y de las excepciones deducidas en el juicio de origen, siempre que respecto de esta determinación ya no proceda ningún recurso o medio de defensa ordinario por virtud de los cuales no pudiere ser modificada o revocada.

Existe una clara diferencia entre una sentencia definitiva y una interlocutoria y es que esta última, aun cuando puede hacer fenecer el litigio, se resuelve sobre la base de una eventualidad, algo que surge dentro del proceso y a raíz de esto, es decir que si nunca había demanda, tampoco podría haber ineptitud de la demanda, ya que si el juez resuelve favorablemente a la solicitud de declarar inepta la demanda, se inhibe de seguir conociendo, pero tal cosa es un mero incidente y debe ser resuelto como tal y si esto ocurre no puede haber sentencia definitiva.

#### 4.1.6. Recursos

Se entiende por recursos a la reclamación concedida por la ley o reglamento que formula quien se cree perjudicado o agraviado por la providencia de un juez o tribunal, para ante el mismo o el superior inmediato con el fin de que la reforme o revoque<sup>61</sup>.

Otros, los definen simplemente como medios de impugnación de los actos procesales.

Siempre que se aborda el tema de los medios de impugnación, generalmente se comete el error de no distinguir, de entre ellos, a los recursos; por el

---

<sup>61</sup> CABANELLAS, DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental... Ob. Cit.*, p. 274

contrario, existe una tendencia, bastante generalizada, por confundir ambos términos. Por lo tanto, se debe esclarecer que los recursos como tales son una especie de los medios impugnativos; por ello se dirá que los recursos son los medios de impugnación, contra las resoluciones judiciales, pues no se podría hablar de recursos si no existiese una resolución a priori.

En adelante, se conocerá cada uno de los recursos que contempla el Código de Trabajo en su artículo 567.

#### 4.1.6.1. Revisión

La revisión se encuentra regulado a partir del artículo 568 del Código de Trabajo, más sin embargo, éste no da una definición propiamente dicha, sino que tan solo desarrolla la forma de proceder en caso de recurso de revisión.

Por recuso de revisión se entiende como el examen que verifica el tribunal superior, de lo practicado por el inferior, sin ejecutar nada nuevo.

Las principales características de la revisión, son en primer lugar, que se trata de un recurso ordinario, y que posee un efecto suspensivo dado que mientras dura la revisión se suspende la ejecución de la sentencia.

De acuerdo con la fisonomía que le ha impreso la mayoría de los ordenamientos procesales vigentes en la República de El Salvador, el denominado recurso de revisión puede definirse como el remedio procesal, que dirigido contra las sentencias condenatorias pasadas en autoridad de cosa juzgada, tiende en un aspecto, a demostrar mediante la alegación de circunstancias ajenas al proceso fenecido por ser sobrevinientes o desconocidas al tiempo de dictarse la sentencia final, que el hecho no existió

o no fue cometido por el condenado o encuadra en una norma más favorable y, en otro aspecto, a lograr la aplicación retroactiva de una ley más benigna que la aplicada en el fallo.

Funciona, pues, por una parte, para invalidar, frente a la concurrencia de motivos de excepción, la sentencia que condenó a un inocente, o en la que se falló de una manera inadecuada.

La misma aplicación es extensiva a la enmienda de los errores de hecho o de derecho, así como de los vicios procesales que pudieron afectar a la sentencia en la comprensión de las circunstancias involucradas en el proceso, porque ellos no se encuentran referidos a elementos de convicción obtenidos con posterioridad, asimismo, se halla encaminada a afectar la vigencia de un fallo provisto de la eficacia de la cosa juzgada.

Puede caracterizarse como una pretensión invalidatoria autónoma, que puede eventualmente conducir al pronunciamiento de una sentencia absolutoria o generar la sustanciación de un nuevo juicio.

#### **4.1.6.2. Apelación**

El vocablo apelación proviene del latín “*apellatio*”, que significa: llamamiento o reclamación.

Apelación o alzada, es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia de un juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> COUTURE, Eduardo J, Ob. Cit., p. 351.

El de apelación constituye un recurso ordinario cuyo objeto consiste en lograr que un tribunal superior en grado al que dictó la resolución impugnada, tras un nuevo examen tanto de las cuestiones de derecho cuanto de las de hecho, y en la medida de los agravios articulados, disponga la revocación o la nulidad de aquélla así como, en su caso, la de los actos que la precedieron.

A través del recurso de apelación cabe, por consiguiente, no sólo la reparación de cualquier error de juicio o de juzgamiento (*error in iudicando*), con prescindencia de que se haya producido en la aplicación de las normas jurídicas (*error iniure*) o en la apreciación de los hechos o valoración de la prueba (*error infacto*), sino también la de cualquier tipo de *errores in procedendo*, comprendiendo en consecuencia tanto a los que afectan directamente a la resolución impugnada cuanto a aquéllos que afectan a los actos anteriores al pronunciamiento de la decisión.

La apelación tiene asimismo, como regla, efecto suspensivo, y en determinada hipótesis, efecto extensivo. Su regulación en el Código de Trabajo, es a partir del artículo 572.

#### 4.1.6.3. Casación

Casación deviene del latín: “*casso*” que significa anular, derogar, deshacer, abrogar, dejar sin efecto. Su sentido etimológico es la acción de dejar sin efecto, de anular. Jurídicamente es el recurso supremo y extraordinario que permite dejar sin efecto las sentencias definitivas en que exista infracción de ley o de doctrina legal, o quebrantamiento de las formas esenciales del juicio.

En líneas generales, y conforme al régimen adoptado por la mayoría de los ordenamientos procesales vigentes en El Salvador, cabe definir a la casación

como el recurso encaminado a enmendar las deficiencias que afectan al juicio de derecho contenido en la sentencia o resolución legalmente equiparable a ella, o a específicos requisitos procesales que condicionan la validez de esos actos decisorios.

La doctrina caracteriza habitualmente a tales deficiencias como, respectivamente, de juicio o de actividad, o bien como errores *iuris in indicando* o *inprocedendo*; aunque, frente a ciertas hipótesis tales calificaciones aparecen desbordadas por la realidad del caso concreto, no pasan de ser convencionales e inspiradas en criterios predominantemente didácticos.

La casación tiene, asimismo, efecto suspensivo en cuanto obsta a la ejecución de la resolución impugnada, y en determinados casos, efecto extensivo.

El tribunal competente para resolverlo ejerce, por último, competencia positiva o negativa según se trate.

En nuestra legislación laboral, dicho recurso está contenido en el Código de Trabajo, a partir del artículo 586.

#### 4.1.7. Ejecución de la Sentencia

La sentencia luego de haber pasado la posibilidad de que se le interpongan recursos, tiene como efecto fundamental la producción de la cosa juzgada<sup>63</sup>.

En su acepción común el vocablo ejecución alude a la acción y efecto de ejecutar. Ejecutar es, a su vez, realizar, cumplir, satisfacer hacer efectivo y dar

---

<sup>63</sup> *Ibíd.*, p. 437

realidad a un hecho. En el lenguaje jurídico no difiere, en lo sustancial, de estas acepciones; pero el vocablo sufre un desdoblamiento.

Se habla de ejecución de las obligaciones para referirse a la acción mediante la cual el deudor cumple con lo que debe, dando, haciendo u omitiendo alguna cosa. Es ésta la forma voluntaria, normalmente espontánea del derecho.

Como las sentencias declarativas y constitutivas no imponen el dar, hacer u omitir algo, viene a resultar así que la ejecución forzada, o simplemente ejecución, es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia, a tal grado de conducir al más importante y significativo efecto de todo el proceso, el cual será especialmente considerado, en armonía con el principio de seguridad jurídica.

En este proceso surge el problema de la retroactividad de la sentencia y consiste en determinar, fundamentalmente, si la sentencia produce los efectos jurídicos para el futuro, o si por el contrario habrá la posibilidad que lo retrotraiga hacia lo pasado; en el caso que se afirme que los efectos sean hacia el pasado tendrá que preocuparse en determinar si el punto de partida será desde que se interpuso la demanda o si es desde que ocurrieron los hechos<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> “*Ya no se trata de obtener algo con el concurso del adversario, sino justamente en contra de su voluntad; no se está en presencia de un obligado, como en la relación de derecho sustancial, sino en presencia de un subjectus, de un sometido por la fuerza coercible de la sentencia.*” *Ibíd.*, p. 437

## **CAP V: LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN EL DERECHO COMPARADO**

En el presente capítulo, se busca dar a conocer el tratamiento que en otros países se le da a la figura de la indemnización por renuncia voluntaria. Al respecto, es conveniente manifestar que verdaderamente son pocos los países en los cuales se ha dado reconocimiento de este derecho a los trabajadores.

Sobre la línea de lo anterior, se tiene que por lo menos a nivel Centroamericano, únicamente se encuentra esta figura en países como Panamá y Nicaragua, más sin embargo en dichos países es poco lo que se ha regulado al respecto, debido a que no es sino una prestación laboral más, razón por la cual únicamente se encuentra regulado en sus Códigos de Trabajo.

A nivel Sudamericano, se encuentra que países tales como Colombia y Bolivia tienen regulado este derecho laboral; y por parte de Norteamérica se tiene que en México existe una prestación muy similar a favor del sector trabajador.

Si bien en cada país se le otorga una terminología diferente, en esencia se trata de la indemnización por renuncia voluntaria nuestra, la que hoy por hoy y a tenor de la ley de la materia, es más conveniente llamarla “prestación económica por renuncia voluntaria”.

A continuación, se dará a conocer cuáles son esos ordenamientos jurídicos extranjeros en los que los trabajadores gozan de una prestación económica cuando renuncian.

## 5.1. Colombia: “El Auxilio de Cesantía”

La palabra *cesantía* proviene de la voz latina *cessare*, que significa suspender, terminar, acabar algo. Cesar implica entonces, la suspensión de algo que se venía realizando, o mejor aún, terminar su realización.

El auxilio de cesantías es una prestación social que se encuentra a cargo del empleador, que consiste en el pago al trabajador, de un mes de salario por cada año de servicios prestados y proporcionalmente por fracción de año, en caso de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, y tiene precisamente la finalidad de cubrir un período en que el trabajador pueda quedar cesante.

Inicialmente se concibió como un premio que se le daba al trabajador por los servicios que había prestado en un determinado período; por ello, con frecuencia se hacían discriminaciones fundadas en el afecto del empleador y en algunas pocas otras ocasiones, por la eficiencia del servidor.

Posteriormente, se sostuvo la tesis de que se trataba de una indemnización que el patrono debía al asalariado debido al desgaste físico que éste había padecido en la prestación de la labor, criterio que evolucionó hasta llegar al de entenderlo como una compensación adicional que reconoce la ley al trabajador por los servicios prestados a otra persona.

El auxilio de cesantía fue establecido en Colombia por el artículo 14 literal c) de la Ley 10 de 1934, pero es importante aclarar, que esta prestación sólo era otorgada a cierto tipo de trabajadores del sector privado que fueran despedidos sin mediar mala conducta, por lo que se entendía como una sanción al empleador que desvinculaba sin justa causa al trabajador y a la vez

como una indemnización en favor de este; es decir que no se contemplaba el caso de la renuncia voluntaria<sup>65</sup>.

Con posterioridad a la llamada Ley 10 de 1934, se promulgaron otras en las cuales se incluía a otro tipo de trabajadores para que gozaran del auxilio de cesantía. Es hasta en 1945, con la llamada Ley 6ª de ese año<sup>66</sup>, que se abolió el trato hasta entonces discriminatorio, y se le reconoce el derecho al auxilio a todos los trabajadores; incluyendo a los que se retirasen de manera voluntaria o incurriesen en alguna causal de mala conducta.

Finalmente, es la Ley 65 del año 1946<sup>67</sup> -que vino a reformar en ciertos aspectos la ley citada en el párrafo anterior-, la que reconoce este derecho a todo trabajador sin importar el motivo de su retiro. Este mismo principio fue retomado por el Código Sustantivo del Trabajo<sup>68</sup>, el cual en su artículo 249 y bajo el epígrafe de *“Regla General”*, literalmente dispone: *“Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.”*

#### 5.1.1. Actualidad

Esta prestación se encuentra dentro del régimen de seguridad social, cuyo objetivo es cubrir las necesidades del trabajador, cuando es imposible que

---

<sup>65</sup> LEY 10 DE 1934, del 20 de noviembre de 1934, D.O. No. 22.746, del 27 de noviembre de 1934.

<sup>66</sup> LEY 6ª DE 1945, del 19 de febrero de 1945, D.O. No. 25790.

<sup>67</sup> LEY 65 DE 1946, del 20 de diciembre de 1946, D.O. No. 26317, del 30 de diciembre de 1946.

<sup>68</sup> CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Decreto Ley No. 2663, del 5 de agosto de 1950, D.O. No. 27.407, del 9 de septiembre de 1950.

obtenga ingresos por encontrarse sin ocupación. Este tipo de Previsión Social es propio de la Legislación Colombiana, el cual se encuentra inmerso dentro de lo que se conoce como prestaciones sociales comunes y las cuales deberán ser canceladas por todos los patronos, sin importar el capital que tengan en su poder o a la actividad económica a que se dediquen.

Se tiene entonces que el Auxilio de Cesantía, es la suma de dinero que el trabajador recibe de su patrono al terminar el contrato de trabajo por cualquier causa.

#### 5.1.1.1. Principio General

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 249 establece, que el pago se debe realizar al término del contrato de trabajo y consiste en un mes de sueldo por cada año laborado y lo debe cancelar todo patrono; además indica que tiene derecho a ella, además del trabajador, en su defecto: el cónyuge, sus descendientes legítimos y naturales, su ascendientes legítimos, sus padres naturales y a falta de los anteriores un menor de 18 años o mayor de esa edad que padeciera de una incapacidad que no le permitiera valerse por sí mismo, siempre y cuando dependiese económicamente del trabajador.

#### 5.1.1.2. Excepciones

Toda regla general, tiene sus excepciones; y el auxilio de cesantía consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, no se escapa a ello; una de las excepciones por ejemplo, es la denominada “Cesantía Restringida” contenida en el artículo 252, según la cual los trabajadores del servicio doméstico –entre otros tipos de trabajadores-, sólo tenían derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince días de salario por cada año y proporcionalmente por

cada año de servicio. Al respecto, la Corte Constitucional Colombiana mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995, indicó que en ningún caso el auxilio de cesantía sería inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

En ese mismo sentido, se presenta otro caso en el que se rompe el principio general, se trata de la exclusión del goce de la prestación a los siguientes trabajadores:

Trabajadores que se dediquen a la industria puramente familiar.

Trabajadores accidentales o transitorios.

Artesanos que trabajando personalmente en sus establecimientos, no ocupen más de cinco trabajadores permanentes extraños a su familia.

#### 5.1.1.3. Pérdida de la prestación:

El Código de Trabajo Colombiano establece claramente cuáles son las causas que generan la pérdida del auxilio, dicha causales son las siguientes:

Cometer todo tipo de acto delictuoso en contra del patrono, los parientes de éste dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o al personal directivo de la empresa.

Causar intencionalmente algún tipo de daño material a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

Revelar los secretos técnicos o comerciales, o asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

Las causas anteriormente expuestas, son consideradas por la legislación colombiana como justas para poder disolver el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, por lo cual la pérdida del derecho al auxilio de cesantía se convierte en una sanción a esas conductas indebidas por parte del trabajador. Cuando concurre alguna de estas situaciones, se le permite al empleador retener la prestación, mientras los tribunales penales deciden la inocencia o culpabilidad del trabajador y en caso de encontrársele culpable, pierde definitivamente el derecho al auxilio de cesantía.

#### 5.1.1.4. Forma en que opera esta figura

Sobre este punto, es conveniente advertir que debido a las variaciones que se han hecho a la legislación laboral colombiana, existen dos tipos de cesantías; se tiene a las llamadas retroactivas, que son las que se hacían antes de 1° de enero de mil novecientos noventa y uno fecha en la cual entró en vigencia la Ley 50 de mil novecientos noventa<sup>69</sup>, mediante la cual se reforma el Código Sustantivo del Trabajo-; y posterior a esa fecha se tiene lo que se conoce como cesantías anualizadas.

Por lo anterior, en este apartado se expondrán cada una de ellas de manera individualizada por cuanto su funcionamiento es diferente, más es pertinente manifestar que independientemente del régimen de cesantías del trabajador, la forma de liquidar el valor de la prestación es la misma para ambos tipos de cesantías.

---

<sup>69</sup> LEY 50 DE 1990, del 28 de diciembre 1990, D.O. 36.618, del 1 de enero de 1991.

En concordancia con lo anterior, se tiene que la liquidación del auxilio se hará de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 1º del artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual manifiesta que para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres últimos meses; en caso contrario, se debe tomar como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

#### 5.1.1.4.1. Cesantías Retroactivas

Es el régimen tradicional del auxilio de cesantías, en donde la prestación se encuentra en poder del empleador durante toda la vigencia de la relación laboral.

Son retroactivas, por cuanto dicha prestación social, se paga al trabajador con base en el último salario devengado, de forma tal que si un trabajador que se vinculó a una empresa el 15 de julio 1985 y se retiró de la empresa el 14 de julio de 2009, al momento del retiro, el valor del auxilio de cesantía se calcularía multiplicando el valor del último salario por 24, el cual es el número de años que el trabajador estuvo al servicio de determinado patrono.

#### 5.1.1.4.2. Cesantías Anualizadas

Posterior a la entrada en vigencia el 1º de enero de 1991, de las reformas efectuadas por medio de la antes citada Ley 50 de 1990, se incorporó en el ordenamiento laboral colombiano, el régimen especial de cesantías, en el cual y a diferencia del régimen tradicional, la prestación únicamente permanece en poder del empleador durante máximo un año, pues a más tardar, el 14 de febrero de cada año, aquél deberá consignar en la Administradora de Fondos

de Cesantías elegida por el trabajador, la causada en el año inmediatamente anterior.

En las siguientes líneas se tratará de explicar de una manera escueta y sencilla, el funcionamiento de este tipo de cesantía:

El 31 de diciembre de cada año, se hará la liquidación definitiva de la cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del vínculo laboral.

El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 14 de febrero del año siguiente en una cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que el mismo haya elegido. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de retardo.

En concordancia con lo establecido en el primer apartado, si al término de la relación laboral, existieren saldos de cesantías que no hayan sido entregados al fondo de cesantías, el empleador se los pagará directamente al trabajador.

#### 5.1.2. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Es más que evidente que la mayor desventaja que tiene nuestra normativa con relación a la de Colombia, es en cuanto al monto de la prestación, ya que según lo establece el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en medio salvadoreño la prestación que se le entregue al trabajador que decide renunciar a su trabajo corresponde a quince días de salario básico por cada año, mientras que para aquel trabajador

colombiano que decide renunciar le corresponde un prestación (auxilio de cesantía) equivalente a un mes de salario por cada año de servicio; se ve pues, que el Código de Trabajo colombiano contempla una prestación ampliamente superior a la nuestra, ya que es el doble de la que se contempla para los trabajadores salvadoreños.

Otra desventaja que posee nuestra normativa, es que no se cuenta con ningún “Fondo” en cual sea depositado por los empleadores el monto de la prestación equivalente a determinado período de tiempo; esto, a pesar de haber sido contemplado dentro los anteproyectos presentados a la Asamblea Legislativa por parte del sector trabajador, quienes proponían que fuese creado un “Fondo de Garantía de la Indemnización Universal”; se considera que es una desventaja, en razón de que los trabajadores colombianos, recibirán su prestación de manera más inmediata, ya que la misma se encuentra reservada para dicho fin.

## 5.2. Bolivia: “El Retiro Voluntario”

En la Legislación Boliviana se encuentra la llamada “Indemnización por Tiempo de Servicios”, la cual en esencia vendría siendo lo que constituye la Indemnización Universal, ya que en Bolivia la indemnización por tiempo de servicios es la compensación al desgaste psíquico y físico que genera la actividad laboral.

En ese sentido, se puede decir que en el Derecho Boliviano, una de las causas que da lugar a este beneficio laboral es el denominado “Retiro Voluntario”, se considera retiro voluntario la manifestación escrita o verbal de la trabajadora y el trabajador de concluir la relación laboral sin importar el motivo de la misma.

Dicha figura del retiro voluntario es el equivalente a la Renuncia Voluntaria que es regulada en el medio salvadoreño, figura mediante la cual, el trabajador recibe una prestación económica al momento de terminar la relación de trabajo aunque este renuncie.

En la Ley del 21 de diciembre de 1948 y su Decreto Reglamentario del 19 de abril de 1949, se consagra de manera amplia la figura del retiro voluntario, ya que mediante dichos cuerpos legales se hizo una reforma a la Ley General del Trabajo<sup>70</sup>; en ese sentido, el artículo 2 de la Ley del 21 de diciembre de 1948 dispuso una reforma al artículo 13 de la Ley General del Trabajo, en el sentido que los trabajadores que tuvieran más de ocho años de servicio, podrían gozar de este beneficio recibiendo su indemnización por el tiempo de servicio.

Por Decreto Supremo No. 11478 del 16 de mayo de 1974<sup>71</sup>, es modificado el tiempo de servicio de ocho a cinco años, ello en razón que el término para acogerse al retiro voluntario debía reducirse a un lapso más racional en función de la vida activa del trabajador y de la posibilidad de éste para gozar de sus beneficios emergentes.

#### 5.2.1. Actualidad

Es de gran importancia destacar que las últimas modificaciones que le han sido realizadas a la figura del Retiro Voluntario en Bolivia, fueron hechas a través del Decreto Supremo Número. 110 del primero de mayo del año 2009, dicho Decreto modificó lo dispuesto en el Decreto Supremo Número. 11478,

---

<sup>70</sup> LEY GENERAL DEL TRABAJO, Decreto Supremo del 24 de mayo de 1939.

<sup>71</sup> DECRETO SUPREMO No. 11478, del 16 de mayo de 1974, G.O. No. 717, del 19 de mayo de 1974.

el cual establecía que si cualquier trabajador que tuviera cinco o más años de servicios continuos, recibiría la indemnización aunque se retirase voluntariamente.

El Decreto Supremo No. 110 ha modificado lo dispuesto en el párrafo anterior, garantizando la indemnización por retiro voluntario cuando el trabajador haya cumplido más de 90 días de trabajo continuo; así lo indica el artículo 1° del dicho Decreto, el cual en lo pertinente expresa: *“El presente Decreto Supremo tiene por objeto garantizar el pago de indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fueran objeto o presentada su renuncia voluntaria...”*; luego el artículo 2° en su párrafo II, indica: *“La indemnización por tiempo de servicios corresponde cuando la trabajadora o el trabajador hubiesen cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo.”*

En resumen, actualmente los trabajadores que se retiren voluntariamente, tienen derecho a la indemnización por tiempo de servicios con tan solo contar con noventa días de trabajo continuo.

#### 5.2.2. Monto de la prestación

Ahora bien, en cuanto a la cuantía de la indemnización, se tiene que según el artículo 13 de la Ley General del Trabajo, al trabajador que decida retirarse voluntariamente se le entregará una indemnización por tiempo de servicios, equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados; lo anterior, es confirmado por el Decreto Supremo No. 110, en su artículo 2° párrafo I.

En conclusión, la indemnización que se le da a los trabajadores que renuncian a su trabajo es equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo, y dado que los trabajadores tiene derecho a la referida prestación con tan solo tener 90 días de trabajo continuo, permite que la indemnización se pague de manera proporcional cuando el trabajador no cumple ni siquiera con un año de trabajo.

### 5.2.3. Cómputo del tiempo de servicio

La forma en que se hará el cómputo del tiempo de servicios, se encuentra regulado desde hace ya mucho, es pues la Ley del 23 de noviembre de 1944, la que en su artículo 1° indica que el tiempo de servicio se computará a partir de la fecha en que los trabajadores fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba.

Por su parte, el Decreto Reglamentario No. 1592 del 19 de abril de 1949<sup>72</sup>, aborda con mayor amplitud este aspecto, ya que en su artículo 6° se establece que el tiempo de servicios incluye:

Los períodos de enfermedad.

Las vacaciones anuales.

Los periodos de descanso previo y posterior al alumbramiento.

Los periodos de licencia concedidos por el patrono.

---

<sup>72</sup> DECRETO REGLAMENTARIO DEL 19 DE ABRIL DE 1949, D.O. No. GOB-57, del 10 de marzo de 1947.

Las interrupciones de trabajo originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador

Los periodos de servicio militar obligatorio o de servicio en campaña

El tiempo que dure la suspensión de labores como consecuencia de *lock-out* o de huelga declarada con arreglo a Ley

En general cualquier suspensión de trabajo autorizada por ley, un contrato colectivo o el contrato individual de trabajo.

#### 5.2.4. Base para el cálculo de la indemnización

La base sobre la cual se calcula la cuantía a la cual tiene derecho el trabajador al momento de retirarse voluntariamente de su trabajo, es según el artículo 2° párrafo III del multicitado Decreto Supremo No. 110, el promedio del total de lo ganado por este en los últimos tres meses; lo anterior está consonancia con lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley General del Trabajo.

Es importante conocer qué tipo de retribuciones comprende ese salario al que se hace referencia en el párrafo anterior; esta temática ya se encontraba regulada desde el año de 1949 a través del Decreto Reglamentario Número. 1592 antes citado, este Decreto en su artículo 11, indica que dentro del salario indemnizable se encuentran comprendidas las retribuciones en dinero que perciban los trabajadores siempre que estas contengan el carácter de regularidad dada la naturaleza del trabajo de que se trate, tales como las siguientes:

Comisiones y participaciones

Horas extraordinarias

Trabajo nocturno

Trabajo en días feriados

Por otro lado, el mismo artículo 11 de dicho Decreto Reglamentario, indica qué prestaciones no forman parte del salario indemnizable, siendo estas:

Aguinaldos

Primas Anuales

Bagajes, Viáticos y otros gastos directamente motivados por la ejecución del trabajo.

#### 5.2.5. Plazo para el pago de la indemnización

Este punto no se encuentra regulado en ninguna Ley o Decreto, sino que es la Resolución Ministerial Número. 447 del 8 de julio del año 2009, la que indica el plazo dentro del cual el patrono deberá cancelarle la indemnización al trabajador.

Al respecto, el artículo 1° párrafo II de la mencionada Resolución Ministerial, indica que el patrono deberá pagar la indemnización por retiro voluntario en el plazo de 15 días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral. El párrafo III, establece que en caso que el patrono no pague dentro del plazo de 15 días, además de la debida actualización del monto, deberá pagar una multa equivalente al 30% sobre el monto de la indemnización por retiro voluntario.

#### 5.2.6. Privilegios otorgados a la indemnización

La indemnización por tiempo de servicios que es pagada en caso de retiro voluntario es inembargable, así lo dispone el artículo 6° de la Ley del 21 de diciembre de 1948, siendo el caso de las pensiones alimenticias y por mandato judicial las únicas excepciones a ello; ya que aún sobre acreedores hipotecarios del patrono y en caso de quiebra del mismo, el trabajador tiene derecho al pago total de la indemnización y goza del beneficio de prelación para percibir el pago.

En caso de sustitución patronal, tampoco ve afectado su derecho el trabajador, así lo indica el artículo 11 de la Ley General del Trabajo; ya que se establece, que el anterior y el nuevo patrono están obligados al pago de la indemnización, hasta los seis meses después de la transferencia, finalizado este término, la obligación es exclusiva del nuevo patrono.

Otro privilegio que tiene el pago de la indemnización, es que la misma se encuentra exenta del pago de impuestos de todo tipo, ello se encuentra regulado en el artículo 5° de la Ley del 21 de diciembre de 1948, lo que más recientemente ha sido confirmado por la Ley No. 843 del 20 de mayo de 1986<sup>73</sup>.

#### 5.2.7. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria.

Una de las desventajas más significativas de nuestra legislación con relación a la boliviana, es que en dicho país se debe contar únicamente con al menos

---

<sup>73</sup> LEY No. 843, del 20 de mayo de 1986, G.O. No. 1463, del 28 de mayo de 1986.

noventa días de trabajo continuo para poder gozar de la prestación, mientras que en la legislación salvadoreña se exigen dos años, lo cual deja desprotegidos a los trabajadores que tienen menos tiempo laborando para un mismo patrono; se ve pues, que las leyes bolivianas son más benevolentes con el trabajador.

Otra desventaja es el monto de la prestación, ya que en Bolivia se contempla que sea el equivalente a 30 días de salario por cada año de servicio y es de más conocido que en el medio salvadoreño, solo se reconocen quince días de salario por cada año de servicio.

También debe ser considerada como una desventaja de nuestra Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el hecho de no contemplar ningún tipo de sanción al empleador que no pague en tiempo la prestación al trabajador; por otro lado, la normativa boliviana si lo contempla, siendo que se le impone al patrono una multa equivalente al 30% del monto de la prestación en caso de no pagarla dentro del plazo legalmente establecido.

Finalmente se debe reconocer que la normativa de Bolivia es más avanzada, por cuanto prevé casos como el de la sustitución patronal que puede darse, es decir, que el legislador boliviano ha previsto los diferentes escenarios que pudieran presentarse; lo que constituye una laguna de la normativa salvadoreña.

### 5.3. México: “Prima de Antigüedad”

En el Derecho Mexicano, cuando un trabajador decide renunciar a su trabajo se hace acreedor al denominado “Finiquito”, el cual consiste en el pago de las

prestaciones contractuales de la Ley Federal de Trabajo<sup>74</sup>, dentro de las que se tienen las vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, salarios pendientes, etc.; dentro de estas prestaciones laborales que le deben ser canceladas por dicho finiquito, se encuentra la llamada “Prima de Antigüedad”, la cual es una figura que se asemeja considerablemente a nuestra prestación por renuncia voluntaria.

La prima de antigüedad puede ser entendida como aquella suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando por ciertas circunstancias deja de estar sujeto a la relación laboral –incluyendo la renuncia de éste-, la cual se incrementa conforme aumenta el número de años de servicio prestados, constituyendo una ayuda económica para el trabajador o sus beneficiarios en virtud del reconocimiento hecho a su antigüedad.

### 5.3.1. Regulación

México posee este derecho laboral a favor de los trabajadores desde el 1° de abril de 1970, pues fue en dicha fecha que entró en vigencia la denominada nueva Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas, se tiene que es el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo el que introduce esta figura, específicamente es el párrafo III del mencionado artículo el que regula el pago de dicha prestación en caso de retiro voluntario del trabajador, en lo pertinente la disposición citada establece: *“La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos...”*

---

<sup>74</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, del 2 de diciembre de 1969, D.O. No. Del 1 de abril de 1970.

#### 5.3.1.1. Tiempo de servicio

Con la disposición normativa anteriormente descrita, se ve plasmado el requisito esencial para poder acceder a dicha prestación, el cual es sin lugar a dudas, el de tener quince años de servicio como mínimo, dicha exigencia se considera adecuada –aunque en el medio salvadoreño parezca excesiva-, ya que de no ser de esta manera, se propiciaría la rotación de trabajadores, es decir la entrada y salida repentina de trabajadores de manera dolosa con la finalidad de tener acceso al pago de esta prestación traduciéndose en un perjuicio para la parte patronal.

#### 5.3.1.2. Cuantía de la prestación

Al respecto, el párrafo I del artículo 162 indica que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

#### 5.3.1.3. Base para el cálculo de la prestación

En cuanto a este aspecto, el artículo 162 párrafo II el cual remite a los artículos 485 y 486 de la misma Ley Federal del Trabajo, en síntesis dichas disposiciones establecen que para calcular la prestación, la cantidad que se tome como base no podrá ser inferior a un salario mínimo, y en sentido contrario, establece un límite al indicar que en ningún caso dicha base será superior a dos veces el salario mínimo.

#### 5.3.1.4. Plazo para el pago de la prestación

Sobre este punto, México tiene una similitud con la legislación salvadoreña, por cuanto el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo IV

establece unas reglas para efectuar el pago de prima de antigüedad, lo que en el medio salvadoreño se conoce como “multiplicidad de renunciaciones”.

La disposición legal arriba citada establece, las siguientes reglas:

Cuando el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

En caso que el retiro se efectúe al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

### 5.3.2. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria

Las ventajas que presenta la normativa salvadoreña son básicamente dos, la primera es en cuanto al monto de la prestación, la que en corresponde a quince días de salario básico por cada año de servicio, en México tan solo corresponden doce días de salario por año de servicio.

La segunda ventaja de nuestra legislación, consiste en que para poder gozar de esta prestación, el trabajador sólo debe contar con dos años de servicio;

para los trabajadores mexicanos este es un requisito un tanto excesivo, en razón a que a ellos se les establece un tiempo de servicio equivalente a quince años para poder acceder a la prestación.

#### 5.4. Panamá: “Prima de Antigüedad”

En Panamá, al igual que en México, el derecho objeto de estudio de la presente investigación es conocido como prima de antigüedad, el cual en pocas palabras es una indemnización que se reconoce a las relaciones por tiempo indefinido, cualquiera sea la causa de terminación.

##### 5.4.1. Regulación

En este país Centroamericano este derecho se encuentra regulado desde el 14 de agosto de 1995, pues en dicha fecha entraron en vigencia ciertas reformas al Código de Trabajo<sup>75</sup>.

Dicho derecho es regulado por el artículo 224 del Código de Trabajo, el cual a su tenor literal establece: *“A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad...”*

##### 5.4.1.1. Tiempo de Servicio

Sobre este punto, es bastante llamativo el hecho que la legislación panameña no establece un tiempo mínimo de servicio para para poder gozar de la

---

<sup>75</sup> CÓDIGO DE TRABAJO (LEY 67 DE EL SALVADOR DEL AÑO 1947), del 11 de noviembre del año de 1947, G. O. Numero. 10459, del 26 de noviembre del año 1947.

prestación, pero cabe aclarar que esto únicamente es para las relaciones laborales iniciadas con posterioridad a las reformas hechas al Código de Trabajo en el año 1995.

Para todas las relaciones laborales iniciadas antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, existe una particularidad, puesto que en teoría únicamente se le pagaría la prima de antigüedad desde el año mil novecientos noventa y cinco en adelante, pero el artículo 224 del Código de Trabajo en su parte final indica que si los trabajadores tienen diez años o más de trabajo continuo, el período laborado con anterioridad al año de mil novecientos noventa y cinco le será pagado igualmente.

#### 5.4.1.2. Cuantía de la prestación

Es el ya citado artículo 224 del Código de Trabajo de Panamá, el que regula que la prima de antigüedad que le será entregada al trabajador que renuncie será equivalente a una semana de salario por cada año de trabajo y proporcionalmente por fracciones de año.

#### 5.4.1.3. Base para el cálculo de la prima de antigüedad

Al respecto, el artículo 226 indica: *“Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.”*

A simple vista, parece bastante sencillo decir que la base para el cálculo de la prestación es el promedio del salario devengado en los últimos cinco años; pero surge la duda, si la legislación panameña no exige un tiempo mínimo de

servicios, cómo se obtiene la base para calcular la prestación, en el caso de un trabajador que tenga menos de cinco años de servicio efectivo.

#### 5.4.1.4. Fondo de Cesantía

El fondo de cesantía son cotizaciones que el empleador realiza de manera periódica, de manera tal que cuando ocurra la renuncia del trabajador, el monto correspondiente a la prima de antigüedad se encuentre a disposición de éste.

Esta figura es creada por el artículo 229-A del Código de Trabajo, al establecer: *“En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renunciaciones justificadas”*.

Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota relativa a la prima de antigüedad del trabajador. Los trabajadores tendrán derecho, al finalizar la relación de trabajo, a recibir las cotizaciones hechas por el empleador en concepto de prima de antigüedad.

#### 5.4.2. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria

Es evidente, que la ventaja que presenta la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, es que ésta establece una prestación correspondiente a quince días de salario por cada año de servicio, ya que en Panamá esta prestación únicamente corresponde a una semana de salario; se

ve pues, que el trabajador salvadoreño se ve mayormente en cuanto a este punto.

Una de las desventajas que tiene la legislación salvadoreña, es que exige un mínimo de tiempo de servicio correspondiente a dos años, mientras que en la legislación panameña no existe un tiempo mínimo de servicio para poder gozar de este derecho; esto significa que a diferencia de lo regulado en nuestra legislación, existe una gran ventaja, porque alcanzaría inclusive trabajadores que laboraron poco tiempo, siendo por lógica la prestación proporcional a dicho tiempo.

Así también, se tiene que considerar como desventaja, el hecho de que en El Salvador se carece de un “fondo de cesantía”, el cual en Panamá, funciona con cotizaciones que el empleador realiza, para que al finalizar la relación laboral sea cancelada la prima de antigüedad, y que hace que el monto de esa prima este reservado para tal fin.

#### 5.5. Nicaragua: “Indemnización por Antigüedad”

En Nicaragua es muy poco lo que se ha legislado a cerca de esta figura, a tal grado que en su Código de Trabajo<sup>76</sup> tan solo se encontraran dos disposiciones que tratan al respecto.

En ese sentido se tiene el artículo 45, el cual regula la indemnización por antigüedad para el caso que el empleador rescinda sin causa justificada el Contrato de Trabajo, más sin embargo es el artículo 43 del mismo cuerpo

---

<sup>76</sup> CÓDIGO DE TRABAJO (LEY No. 1985), del 5 de septiembre de 1996, D.O. No. 205, del 30 de octubre de 1996.

normativo, el que indica que la terminación de la relación laboral por renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad contenido en el artículo 45 del Código de Trabajo.

Sobre la línea de lo anterior, se tiene que en Nicaragua, al trabajador que renuncia, le corresponde una indemnización por antigüedad en los siguientes términos:

Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.

Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

La indemnización que recibirá el trabajador no será en ningún caso menor a un mes de salario, pero tampoco podrá ser mayor a cinco meses de salario.

#### 5.5.1. Ventajas y desventajas de la Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria

A pesar de ser poca la regulación que ha sido desarrollada en Nicaragua, existe una clara desventaja de la normativa salvadoreña con respecto a la nicaragüense; por cuanto en este último país, se ha regulado una prestación altamente superior a la que se considerado para los trabajadores salvadoreños.

## CAP VI: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo tiene como finalidad primordial exponer en forma gráfica los resultados obtenidos mediante la investigación de campo realizada con la técnica de encuesta; lo anterior, a efecto de exponer algunos de los elementos que den respuesta a las hipótesis planteadas al inicio de esta investigación, con respecto al conocimiento que tienen los trabajadores sobre el derecho a recibir una prestación económica en caso de renuncia, tras la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

El resultado final de este capítulo es producto del análisis de las respuestas puntuales manifestadas por parte de los encuestados, los cuales son 50 trabajadores, entre operarios y personal administrativo de la Empresa Privada que tiene por nombre Industrias Monteco, Sociedad Anónima de Capital Variable.

Este trabajo de investigación, no obstante ser eminentemente doctrinario en cuanto a su contenido, incluye esta investigación de campo a fin de hacerlo más completo, ya que nos permite la verificación de la hipótesis que ha sido formulada en la presente investigación, en específico, aquella que plantean bajo el siguiente enunciado: *“La falta de información sobre la figura de la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria genera desconocimiento de ese Derecho Constitucional y Laboral”*.

En general, se puede decir, que esta hipótesis fue comprobada, en virtud de las respuestas dadas por los encuestados, las cuales demuestran un desconocimiento de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y a la vez un interés por la misma.

A continuación, se dará conocer los resultados obtenidos con la encuesta realizada a los trabajadores mencionados, así como también, se hará un análisis e interpretación de dichos resultados; para llevar a cabo lo anterior, se tratará por separado cada una de las preguntas del cuestionario que fue utilizado para la realización de la encuesta.

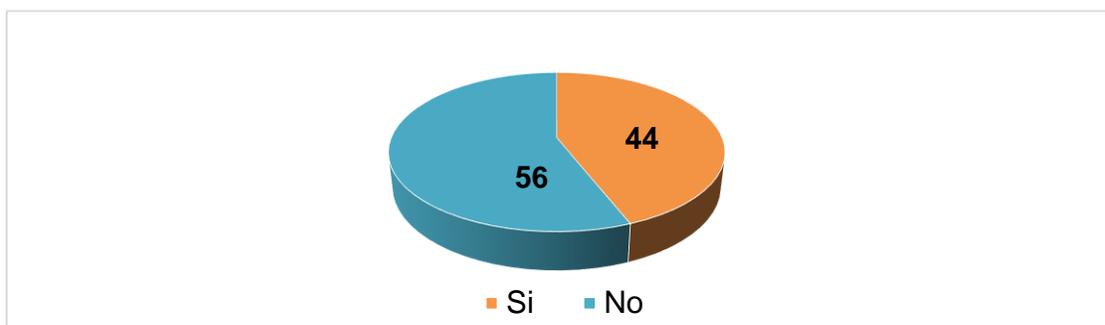
**Pregunta No. 1**

¿Tiene conocimiento acerca del derecho a la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria?

**Cuadro No. 1**

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	22	44%
NO	28	56%
TOTAL	50	100%

**Gráfica No. 1**



En el Cuadro No. 1, se nota que fueron 28 trabajadores los que respondieron que no tienen conocimiento acerca del derecho a la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria y que por consiguiente 22 trabajadores si tienen conocimiento al respecto.

Lo anterior, quiere decir que un buen porcentaje de los trabajadores no tienen conocimiento acerca del derecho a la prestación por renuncia, ya que es un 56% de los encuestados, quienes manifiestan no conocer tan importante derecho laboral. Por otro lado es el 44% de los trabajadores que dice tener conocimiento acerca del derecho objeto de estudio de esta investigación, más sin embargo, es imposible saber a qué grado llega dicho conocimiento.

La anterior situación, llega a ser hasta cierto punto preocupante, puesto que este derecho será efectivo en la medida que sea solicitado por los trabajadores, y en vista del desconocimiento que estos tienen a cerca de tal derecho, pudiera llevar a que este no sea gozado por los mismos.

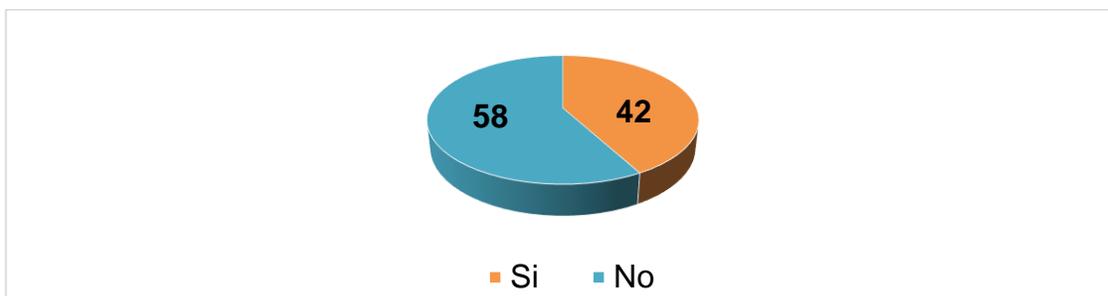
#### Pregunta No. 2

¿Cree usted que si actualmente renuncia a su trabajo, su patrono le pagará una indemnización en razón de sus años de servicio?

Cuadro No. 2

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	21	42%
NO	29	58%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 2



De acuerdo al Cuadro No. 2, han sido 29 trabajadores los que no creen que si renuncian de su trabajo se les pagará una indemnización en razón de sus años de servicio y son 21 los trabajadores que manifiestan que si creen que se les pagará la indemnización por renuncia.

Porcentualmente es el 58% de los trabajadores los que no creen que se les pague la indemnización por renuncia y tan solo el 42% de los trabajadores creen que si se les pagará, existiendo una diferencia del 16% entre unos y otros. Los anteriores resultados, evidencian aún más el desconocimiento por parte de los trabajadores acerca del derecho que tienen de recibir una prestación económica en caso de renunciar a su trabajo.

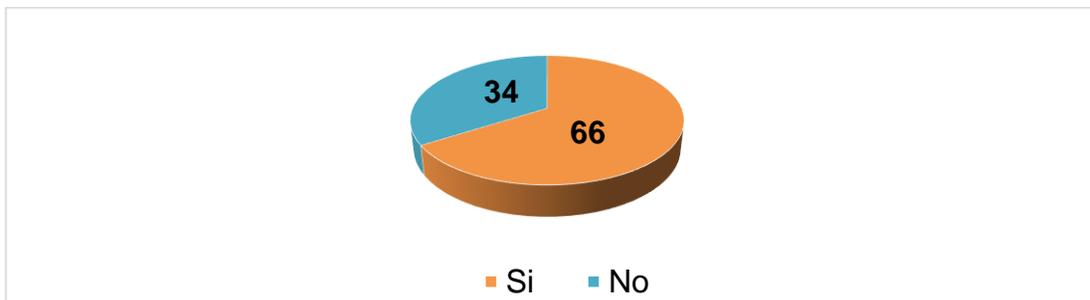
### Pregunta No. 3

Si usted renuncia y su patrono no le paga una prestación económica por ello, ¿Considera usted que se le estaría infringiendo un derecho laboral?

Cuadro No. 3

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	33	66%
NO	17	34%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 3



Según el Cuadro No. 3, fueron 33 trabajadores quienes consideran que si se les estaría infringiendo un derecho laboral y por el otro lado son 17 trabajadores los que indicaron que no se les estaría infringiendo un derecho laboral en caso que su patrono no les pagase tal prestación.

Es el 66% de los trabajadores de encuestados los que si creen que se les estaría infringiendo un derecho laboral al no pagarles una indemnización si renuncian actualmente y es el 34% de los trabajadores que creen que no se infringe un derecho laboral. El margen de diferencia entre los que creen en que si se les estaría infringiendo un derecho laboral y los que creen que no es así, es del 32%.

A pesar de ser la mayoría de trabajadores quienes consideran que se les estaría violentando un derecho, si al renunciar no se les paga una prestación económica, es bastante considerable el porcentaje de empleados que cree lo contrario; dicha situación es de igual forma preocupante puesto que se supone que a estas fechas el derecho previsto en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, sería de total conocimiento de todos los sectores involucrados; pero como se puede evidenciar con los resultados de nuestra encuesta, esto no se ha logrado aún.

#### Pregunta No. 4

¿Conoce que existe una ley de reciente creación que desarrolla el derecho a la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria?

Cuadro No. 4

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	32	64%

NO	18	36%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 4



Como ha podido observarse, fueron 32 trabajadores los que manifestaron que si conocen esa Ley, por otro lado, fueron 18 trabajadores los que indicaron que no la conocen.

Porcentualmente, es el 64% de los trabajadores los que manifiestan conocer sobre la existencia de una Ley que regula el derecho a la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria, siendo el 34% de trabajadores los que no tienen conocimiento al respecto de dicha Ley.

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria fue aprobada el 18 de diciembre de 2013, pero ha entrado en vigencia a partir del 1° de enero del presente año -2015-, lo anterior indica que ha tenido una “*vacatio legis*” de más de un año; se sabe que una de las razones de la *vacatio legis*, es la de poderle dar publicidad a las leyes ante las personas a quienes se les aplicará, lo cual, con los resultados obtenidos mediante nuestra encuesta queda demostrado que no se cumplió, ya que aún hay trabajadores que desconocen la existencia de dicha Ley y por ende desconocen el derecho que obra a su favor en caso de renunciar a sus trabajos.

Pregunta No. 5

¿Ha recibido algún tipo de información acerca de este derecho laboral?

Cuadro No. 5

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	11	22%
NO	39	78%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 5



Según el Cuadro No. 5, son 39 los trabajadores que han manifestado no haber recibido información acerca de este derecho laboral lo cual es equivalente a un 78%, mientras que 11 trabajadores representando el 22% expresó que si han recibido información.

Queda en evidencia que son más los trabajadores que no han recibido información acerca de este derecho, ante lo cual se cree que tanto las instituciones de gobierno pertinentes, así como los empleadores mismos deberían de instruir al trabajador a cerca de sus derechos laborales en general, y particularmente este de la prestación económica por renuncia voluntaria, en

atención a la importancia de este derecho y sobre todo a lo novedoso que este es.

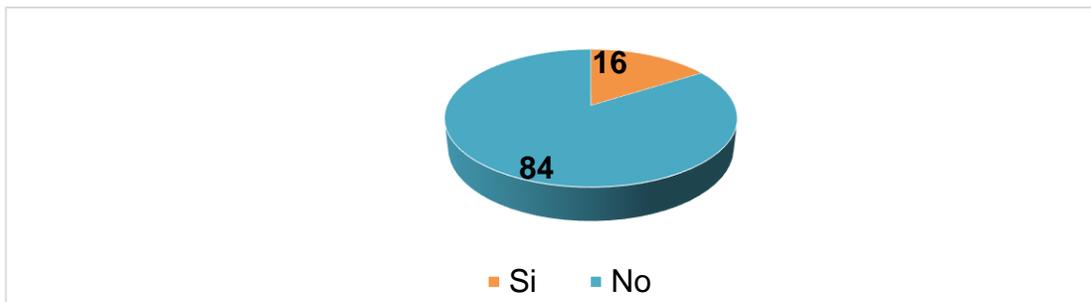
#### Pregunta No. 6

¿Su empleador ha tomado alguna acción a fin de poner en conocimiento de sus trabajadores el derecho a la indemnización universal por renuncia voluntaria?

Cuadro No. 6

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	8	16%
NO	42	84%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 6



Tal como se representa en la Gráfica No. 6, un 84% de los trabajadores equivalente a 42 de los mismos, indican que su empleador no ha tomado ninguna medida para hacer de su conocimiento el derecho a la prestación económica por renuncia. Por el otro lado, 8 trabajadores, que conforman un 16%, manifiestan lo contrario, es decir que su empleador si ha realizado alguna acción en favor de que sus empleados conozcan tal derecho.

Los resultados anteriores, demuestran el poco interés que tiene el sector patronal en que sus empleados tengan conocimiento del derecho que obra en su favor; ello pone en clara desventaja al trabajador, ya que si ni siquiera conoce que tiene este derecho, mucho menos tendrá el conocimiento de los pasos a seguir para poder ejercerlo.

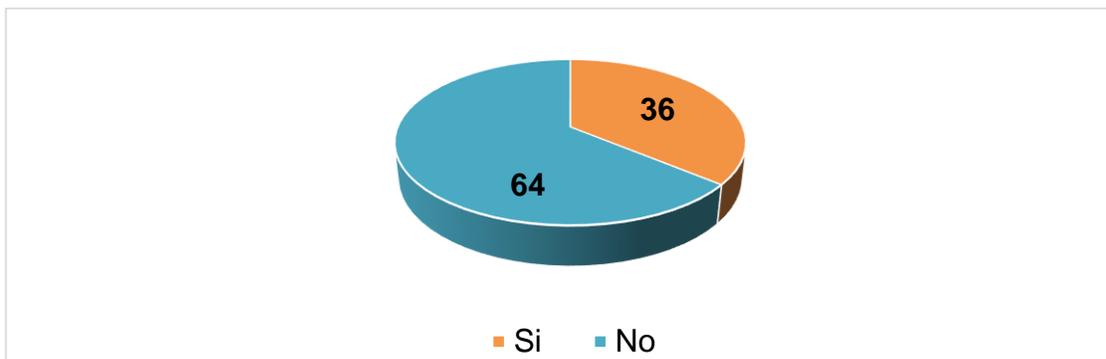
**Pregunta No. 7**

¿Considera usted que la difusión de la información acerca de la ley que regula el derecho a la indemnización por renuncia voluntaria ha sido suficiente?

**Cuadro No. 7**

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
SI	18	36%
NO	32	64%
TOTAL	50	100%

**Gráfica No. 7**



A la Pregunta No. 7, 32 trabajadores, es decir un 64%, han contestado que no es suficiente la difusión de la información sobre el derecho a una prestación por renuncia voluntaria, siendo nada más 18 trabajadores, los cuales

conforman el 36% de los encuestados, los que son de la opinión que la difusión de la información ha sido suficiente. Como grupo, se concuerda con la mayoría de trabajadores, en virtud que se considera que ha sido pobre la información que se ha difundido al respecto, máxime si se enfoca en la importancia de este derecho laboral, el cual verdaderamente es una muy preciada ayuda ante el evento de la renuncia, ya que se sabe que por tal razón el trabajador pasará algún tiempo sin percibir ingresos económicos derivados de su trabajo, que por lo general constituyen su único sustento.

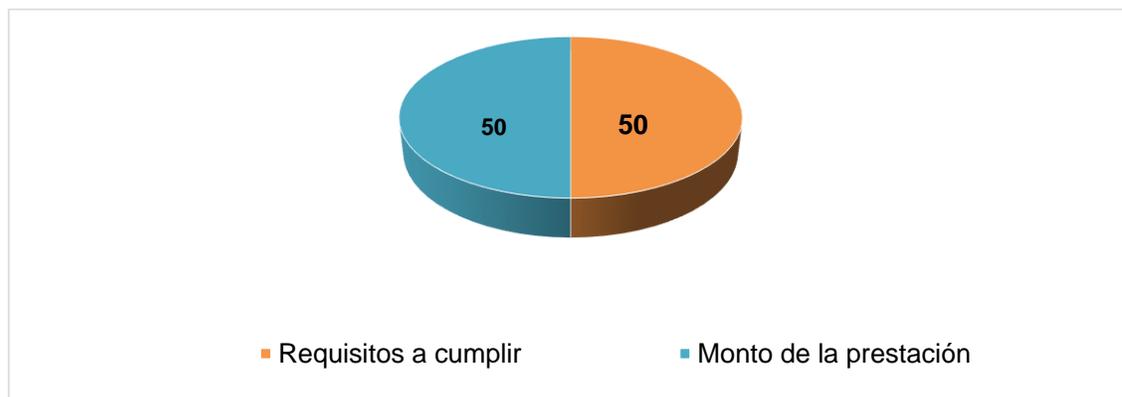
#### Pregunta No. 8

¿Qué es lo que más le interesaría a usted como trabajador saber acerca de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, los requisitos a cumplir o el monto de la prestación?

Cuadro No. 8

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
REQUISITOS A CUMPLIR	25	50%
MONTO DE LA PRESTACIÓN	25	50%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 8



Ante la pregunta No. 8, se obtuvo como resultado, que 25 de los trabajadores, es decir el 50% de los encuestados, manifiesta interesarse en saber sobre los requisitos contemplados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; el otro 50% restante indica que le interesaría conocer el monto de la prestación económica que podrían recibir en caso de renunciar a sus trabajos.

Con los anteriores resultados, se puede percibir el interés que tienen los trabajadores en conocer la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que como se ha manifestado en el análisis de preguntas anteriores, a la fecha, lamentablemente existen trabajadores que desconocen dicha regulación ya sea de manera total o en ciertos aspectos de la misma.

Se puede entender que las respuestas a la Pregunta No. 8, son aspectos esenciales que todo trabajador debiese conocer, para que de esta manera el derecho reconocido por la antes mencionada Ley sea efectivo.

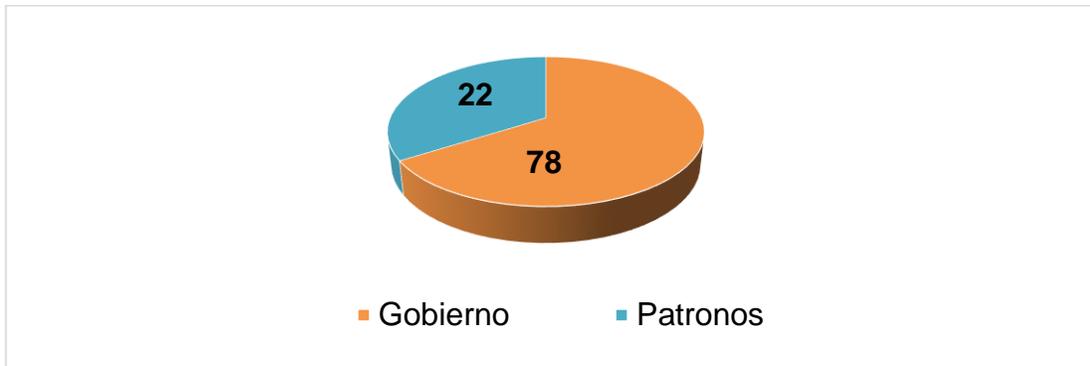
#### Pregunta No. 9

¿A quién considera usted que le corresponde difundir la información acerca del tema, al gobierno o a los patronos?

Cuadro No. 9

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
GOBIERNO	39	78%
PATRONOS	11	22%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 9



Como puede observarse, son 39 trabajadores o un 78% de los encuestados, es decir su gran mayoría, quienes son de la opinión que corresponde al gobierno la difusión de la información del derecho a la prestación económica por renuncia; siendo que únicamente 11 de los encuestados o un 22% de ellos, indicaron que dicha obligación recae sobre el sector patronal.

Lo anterior, evidencia que los trabajadores esperan un papel más activo por parte de las instituciones de gobierno correspondientes, con respecto a la difusión y promoción de tan trascendental y novedoso derecho laboral; lo cual es de suma importancia ya que este derecho se aplica a los trabajadores en general y de tal suerte, existen trabajadores con diferentes grados de preparación, lo cual puede llegar a incidir en el conocimiento que estos alcancen a tener acerca del derecho a la prestación económica por renuncia; razón por la cual se concuerda con la opinión de la mayoría de los trabajadores, en cuanto a que corresponde al gobierno difundir la información acerca de dicho derecho.

#### Pregunta No. 10

¿Cuál sería para usted la forma idónea de dar a conocer este derecho, los medios de comunicación o capacitaciones?

Cuadro No. 10

RESPUESTAS	CIFRAS	PORCENTAJE
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	28	56%
CAPACITACIONES	22	44%
TOTAL	50	100%

Gráfica No. 10



A esta última interrogante, fueron 28 trabajadores quienes respondieron que la forma idónea para dar a conocer el derecho a la prestación por renuncia voluntaria son los medios de comunicación, lo que equivale a un 56% de los encuestados. Así también, se tiene que 22 trabajadores, quienes constituyen porcentualmente un 44%, son de la opinión que son las capacitaciones, la forma adecuada de dar a conocer dicho derecho.

Los resultados obtenidos a través de la Pregunta No. 10, indican que los trabajadores esperan que les sea proporcionada más información acerca de sus derechos laborales y que consideran que los medios de comunicación son una buena herramienta que les permitiría conocer sus derechos. Se cree que sería de mucha utilidad que los medios de comunicación fuesen utilizados por las entidades de gobierno pertinentes para la divulgación a cerca de tales

derechos, de manera que los trabajadores pudieran conocerlos de un modo tal que verdaderamente permita su comprensión por parte de estos, lo que se traduciría en eficacia, ya que ello permitiría que los trabajadores siguiesen los pasos adecuados para la consecución de su prestación por renuncia.

Este capítulo, se puede concluir afirmando que existe desconocimiento de la figura de la Indemnización Universal por parte de los trabajadores, esto debido a muchos factores, claro está, verbigracia: la inactividad o inexistencia de sindicatos que velen por dar a conocer ese derecho a sus afiliados, así como también la poca difusión que le han dado las entidades gubernamentales respectivas.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta, han permitido la comprobación de una de las hipótesis planteadas al inicio de esta investigación y que ha sido nuevamente enunciada al inicio de este capítulo, puesto que dichos resultados en lo general, reflejan un desconocimiento del derecho a la Indemnización Universal por Renuncia Voluntaria, lo que debe ser un tanto preocupante, con motivo de que la Ley que regula dicha figura fue creada a finales del año 2013, lo cual haría pensar que para estos días, dicho derecho no sería ignorado por ningún trabajador.

Para combatir ese desconocimiento por parte de los trabajadores, se considera que pueden tomarse ciertas medidas, las cuales se daran a conocer en el siguiente y último capítulo de esta investigación.

## **CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El presente capítulo constituye el último apartado de este trabajo de investigación, en el cual se plasmarán las conclusiones a las que se han arribado luego de realizado este trabajo de grado; de igual manera se realizarán una serie de recomendaciones orientadas sobre todo a superar todos los obstáculos que a lo largo de esta investigación se han identificado y que impiden el goce efectivo del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

### **7.1. Conclusiones**

Que luego de realizada esta investigación, se puede afirmar que la Indemnización Universal es aquella compensación económica que debe tener relación con el salario y con el tiempo de servicio y que se da ante la terminación de la relación laboral, cualquiera que fuere su causa, incluyendo la renuncia por mutuo consentimiento; y que dentro de ésta, se encuentra la prestación por renuncia voluntaria, la cual verdaderamente ha sido el objeto de la presente investigación.

Que con fundamento a la concepción moderna del derecho, el Derecho a la Indemnización Universal se puede ubicar dentro del Derecho Social, en razón de estar basado en un criterio de Seguridad Social, es decir que se ha cimentado en un conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todas las personas cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajar, le impiden conseguir un trabajo por sus propios medios.

Que la Teoría que explica la naturaleza jurídica de la Indemnización Universal, es la de la Previsión y Asistencia Social, ya que esta considera que la

prestación que le será entregada al trabajador tiene un carácter de asistencia y socorro futuro; lo anterior se encuentra en concordancia con la manifestado por la Exposición de Motivos de la Constitución de 1983, en cuanto a que la inclusión de dicho derecho estuvo fundamentado en un criterio de seguridad social.

Que en lo concerniente a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, esta ha sido creada en relación a presupuestos válidos pero alejados de los fundamentos que le han dado origen a este derecho, ya que por ejemplo se ha fijado una prestación económica bastante baja, la cual no cumple con la finalidad de la creación del derecho objeto de estudio y que a la vez no concuerda con aquel criterio de Seguridad Social manifestado por el legislador constituyente.

Que el carácter procesal judicial al cual será sometido el reclamo de la prestación en caso de negativa del patrono de pagarla dentro de los quince días siguientes a la renuncia, acarrea una desventaja clara para el trabajador, ya que esto dilatará aún más la entrega efectiva de la prestación, perdiendo su naturaleza de socorro ante la contingencia de la falta de empleo.

Que en general la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de El Salvador contiene algunos vacíos, lagunas e incoherencias, por lo que necesita ciertas reformas, de manera que dicho cuerpo normativo sea más claro y que consecuentemente no se preste a interpretaciones antojadizas.

Que por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha existido un papel extremadamente pasivo en cuanto a la difusión de información acerca de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Que como consecuencia de esa pobre difusión a cerca de la Ley en comento, se ha generado un desconocimiento por parte de los trabajadores a cerca de la misma y del importantísimo derecho que regula a favor de estos; con lo cual se comprueba una de las hipótesis planteada al inicio de la presente investigación, en cuanto a que la falta de información al respecto de dicha temática genera un desconocimiento de la misma por parte del sector trabajador.

## 7.2. Recomendaciones

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Que es necesario que los trabajadores conozcan el derecho que tienen de gozar de una prestación económica al terminar su relación laboral por medio de la renuncia, por lo cual dicha entidad debe darlo a conocer a estos, para lo que es menester que dicha institución tome un papel más protagónico en la divulgación de derechos tan importantes como el presente; lo anterior, permitiría que los trabajadores gocen efectivamente del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, por cuanto tendrían una de la herramientas más importantes para su obtención, es decir el conocimiento acerca de los pasos a seguir para poder gozar de este derecho laboral.

A la Asamblea Legislativa:

Que esté abierta a analizar y aprobar las distintas propuestas de reformas que desde ya se han planteado a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para que de esta forma se puedan solventar cualquier tipo de lagunas y vacíos; pero sobre todo a aquellas reformas orientadas al beneficio del sector trabajador.

A los Sindicatos:

En vista de haber demostrado un papel demasiado pasivo con respecto al derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, en el sentido de la divulgación que se ha hecho respecto del mismo, es de vital importancia que desarrolle un papel más activo y protagónico en cuanto a la divulgación y difusión de la información al respecto; convirtiéndose de tal forma en entes asesores para sus afiliados, al orientarlos en el camino a seguir para lograr el goce efectivo de su prestación por renuncia. Así mismo, pudieran proponer reformas a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, con la finalidad de conseguir mayores beneficios y facilidades para el sector trabajador.

A los Patronos:

Que no se conviertan en un obstáculo para que el trabajador goce de su prestación por renuncia, sino que muy por el contrario sean facilitadores para el trabajador, ya que la mayoría de veces estos desconocen cómo llevar a cabo este tipo de procedimientos.

A los trabajadores:

Que se informen a cerca del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, y en general de todos sus derechos laborales; ya que de esta manera podrán para el caso de la prestación por renuncia llevar a cabo el procedimiento adecuado para la obtención de su prestación. Todavía más importante, es que compartan dicha información con sus compañeros de trabajo, ya que de esta manera serán cada vez más quienes tengan conocimiento al respecto.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS.

AULIS, Aarnio, *Sobre la Ambigüedad Semántica en la Interpretación Jurídica*, Traducido por José Pedro Úbeda, Editorial DOXA 4, 1987.

CABANELLAS, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, Parte General, Volumen I, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1963.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Orión, 2004.

COUTURE, Eduardo, *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*, Tercera Edición, Roque de Palma Editor, Buenos Aires, Argentina, 1958.

DE DIEGO, Julián Arturo, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sexta Edición, Editorial Abeledo- Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2004.

ESCRICHE, Joaquín, *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*, Editorial Garnier Hermanos, París, Francia, 1869.

GUISADO, Héctor C., *Estabilidad en el Empleo Privado en El Derecho Laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nación: Casos Típicos*, Vázquez Vialard- Fera (Coordinadores), Buenos Aires, Editorial La Ley, 2003.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Volumen VII, Editorial Universitaria, Guatemala.

PALACIO, Lino Enrique, *Los Recursos en el Proceso Penal*, Primera Edición, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1998.

PALLARÉS, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Decimoctava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

TICONA POSTIGO, Víctor, *El Debido proceso y la Demanda Civil*, Tomo I, Editorial Rodhas, Lima, Perú, 1998.

#### TESIS

AMAYA AMAYA, Douglas Ovido, y José Efraín NÁJERA, *Análisis Crítico de la no Retroactividad de la Indemnización Universal y sus Efectos en el Sector Laboral*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1995.

ORTÍZ JOYA, María Guadalupe, *La Indemnización Universal: Propuestas para hacerla Efectiva en la Práctica*, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, S. S., El Salvador, 1993.

QUIROGA TAMEZ, Mayela María de Lourdes, *La Conciliación en el Derecho Laboral*, Tesis de Grado, Facultad de Derecho y Criminología, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2002.

#### LEGISLACION NACIONAL.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

LEY REGULADORA DE LA PRESTACION ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA, D.L. No. 592, del 18 de diciembre de 2013, D.O. No. 12, Tomo 402, del 21 de enero de 2014.

LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, D. L. No. 682, del 11 de abril de 1996. D. O. No. 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

CONVENIO No. 81: RELATIVO A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO, Organización Internacional del Trabajo, 1947. Ratificado por D. L. No. 75, del 14 de julio de 1994. D. O. No. 156, del 25 de agosto de 1994.

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

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, D. L. No. 134, del 18 de diciembre de 1991, D. O. Número. 242, Tomo 313, del 21 de diciembre de 1991.

## LEGISLACION EXTRANJERA

### COLOMBIA

LEY 10 DE 1934, del 20 de noviembre de 1934, D.O. No. 22.746, del 27 de noviembre de 1934.

LEY 65 DE 1946, del 20 de diciembre de 1946, D.O. No. 26317, del 30 de diciembre de 1946.

LEY 6ª DE 1945, del 19 de febrero de 1945, D.O. No. 25790.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Decreto Ley No. 2663, del 5 de agosto de 1950, D.O. No. 27.407, del 9 de septiembre de 1950.

LEY 50 DE 1990, del 28 de diciembre 1990, D.O. 36.618, del 1 de enero de 1991.

## BOLIVIA

LEY GENERAL DEL TRABAJO, Decreto Supremo del 24 de mayo de 1939.

DECRETO SUPREMO No. 11478, del 16 de mayo de 1974, G.O. No. 717, del 19 de mayo de 1974.

DECRETO REGLAMENTARIO DEL 19 DE ABRIL DE 1949, D.O. No. GOB-57, del 10 de marzo de 1947.

LEY No. 843, del 20 de mayo 1986, G.O. No. 1463, del 28 de mayo de 1986.

## MÉXICO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, del 2 de diciembre de 1969, D.O. No. Del 1 de abril de 1970.

## PANAMÁ

CÓDIGO DE TRABAJO (LEY 67 DE 1947), del 11 de noviembre de 1947, G.O. No. 10459, del 26 de noviembre de 1947.

## NICARAGUA

CÓDIGO DE TRABAJO (LEY No. 1985), del 5 de septiembre de 1996, D.O. No. 205, del 30 de octubre de 1996.

## JURISPRUDENCIA NACIONAL

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia de Inconstitucionalidad, con referencia número 53-2005/55-2005, de fecha primero de febrero del año 2013.

SALA DE LO CIVIL, Sentencia Definitiva, con Referencia 1305, de fecha 24 de noviembre del año 2003, en Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Civil 2010, Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, 2013.

## INSTITUCIONES

ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Exposición de Motivos de la Constitución del año 1983, en *Las Constituciones de la República de El Salvador*, Tomo II B, Segunda Parte, Universidad Centroamericana Editores, San Salvador, El salvador, 1993.

ASAMBLEA LEGISLATIVA, Acta Número. 81, de la Sesión Plenaria Ordinaria de la Asamblea Legislativa de El salvador, de fecha 18 de diciembre del año 2013.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Jurídica OMEBA Driskill, S.A., Tomo XV.

## DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo III, Sexta Edición, Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Undécima Edición, Editorial Heliasta, S. R L., Buenos Aires, Argentina, 1993.

OSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1982.

## PAGINAS WEB

[www.elsalvador.com](http://www.elsalvador.com)

[www.nuevaweb.diariocolatino.com](http://www.nuevaweb.diariocolatino.com)