

**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**



**MONOGRAFIA**

**TEMA: “OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS  
TRABAJADORES Y PATRONOS APLICADA EN EL DERECHO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO”**

**PRESENTADO POR:**

**FRANKLIN BALMORE ASCENCIO CRUZ**

**DAYSI NOEMI QUEZADA VIGIL**

**CLAUDIA IVONNE LOPEZ CAÑAS**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE:**

**LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS**

**ASESORA:**

**LICENCIADA LORENA MARGARITA ROMERO DE VASQUEZ**

**MARZO DE 2008**

**SAN SALVADOR**

**EL SALVADOR**

**CENTROAMÉRICA**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**AUTORIDADES**

**RECTOR:**

**ING. MARIO ANTONIO RUIZ RAMÍREZ**

**VICE-RECTORA:**

**DRA. LETICIA ANDINO DE RIVERA**

**SECRETARIA GENERAL:**

**LICDA. TERESA DE JESÚS GONZÁLEZ DE MENDOZA**

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**DRA. DELMY ESPERANZA CANTARERO MACHADO**

**SAN SALVADOR**

**EL SALVADOR**

**CENTRO AMÉRICA**



**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**



ALAMEDA ROOSVELT 3031, SAN SALVADOR  
TEL: 2209-2870 PBX: 2240-5555, FAX 2223-1707

**ACTA DE PRESENTACION DE MONOGRAFÍA  
PROCESO DE GRADUACIÓN 01-2008**



Acta No. 27 mes de Abril de 2008

En la Sala de Sesiones de la Universidad Francisco Gavidia, a las ocho horas del día diecinueve del mes de abril de dos mil ocho; siendo estos el día y la hora señalados para la presentación de la Monografía Titulada: **OBLIGACIONES Y PROHIBICIÓN DE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS APLICADA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, asesorada por la Lic. Lorena Margarita Romero de Vásquez; y presentada por el (la, los) egresado (s)(as): **Claudia Ivonne López Cañas, Daysi Noemi Quezada Vigil y Franklin Balmore Ascencio Cruz**, de la carrera de: **LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS**. Y estando presentes el (la, los) interesado (s) (as) y los miembros del Jurado, se procedió a dar cumplimiento a lo estipulado, presenciando la presentación del tema investigado, el cual se ha desarrollado con los estándares académicos y de calidad que exige la Universidad Francisco Gavidia. Y no habiendo más que hacer constar, se da por terminada la presente acta.

  
 Lic. Alba Edis Urbina  
 Presidente

  
 Lic. Julio César Hernández  
 1º Vocal

  
 Lic. Ana Emilia Zelaya Ventura  
 2º Vocal

  
 Lic. Lorena Margarita Romero de Vásquez  
 Asesor (a)

  
 Bachiller Claudia Ivonne López Cañas  
 Egresado (a)

  
 Bachiller Daysi Noemi Quezada Vigil  
 Egresado (a)

  
 Bachiller Franklin Balmore Ascencio Cruz  
 Egresado (a)

**"Tecnología, Humanismo y Calidad"**

## **AGRADECIMIENTOS**

Como grupo de trabajo, agradecemos especialmente a Dios todopoderoso por darnos la sabiduría y fuerza necesaria para poder concluir este trabajo, y acompañarnos en la realización de nuestra investigación.

De igual forma a nuestros padres y demás familiares, por habernos brindado su apoyo incondicional a lo largo de nuestra formación profesional.

Especial agradecimiento a la Licenciada Lorena Margarita Romero de Vásquez, por su asesoría la que nos aportó sus valiosos conocimientos teóricos y prácticos que nos sirvieron de base para la elaboración de esta monografía con éxito.

Con mucho respeto:

Franklin Balmore Ascencio Cruz

Daysi Noemi Quezada Vigil

Claudia Ivonne López Cañas

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>viii</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>1) PRINCIPALES INSTITUCIONES DEL DERECHO</b>	
<b>INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....</b>	<b>2</b>
1.1. Concepto de Derecho Individual del Trabajo.....	2
1.2. Naturaleza jurídica del Derecho Individual del Trabajo.....	4
1.3. Finalidad del Derecho Individual del Trabajo.....	7
1.4. Principios que conforman el Derecho Laboral.....	8
<b>CAPITULO II</b>	
<b>2) EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....</b>	<b>12</b>
2.1. Definición del Contrato Individual de Trabajo.....	13
2.2. Naturaleza jurídica del Contrato Individual de Trabajo.....	15
2.3. Características del Contrato Individual de Trabajo.....	17
2.4. Objeto y la causa en el Contrato de Trabajo.....	21
2.5. El Trabajo y la persona del trabajador.....	22
<b>CAPITULO III</b>	
<b>3) LA RELACIÓN DE TRABAJO.....</b>	<b>23</b>
3.1. Definición.....	23
3.2. Sujetos de la Relación Jurídica de trabajo.....	26
a) El Empleador.....	26
b) El Empleado.....	28
c) El Estado como Empleador.....	29
c) Supuestos Difusos la Identificación del Empleador.....	29

## **CAPITULO IV**

<b>4) OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADORES Y LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO.....</b>	<b>31</b>
4. Generalidades.....	31
4.1. Antecedentes Históricos.....	32
4.2. Definiciones.....	33
4.3. Fuentes de las Obligaciones y Prohibiciones.....	34
4.4. Tipología de las Fuentes de las Obligaciones y Prohibiciones.....	35
4.5. Fuentes Completivas o Integradoras del Contrato Individual de Trabajo...	36
4.5.1. La Autonomía de la Voluntad Individual en el Contrato de Trabajo.....	37
4.6. Las Fuentes Heterónomas del Contrato Individual de Trabajo.....	38
4.7. Las Fuentes Dispositivas del Contrato Individual de Trabajo.....	39
4.8. Efectos Jurídicos de las Obligaciones y Prohibiciones.....	40
4.8.1. Clases de Despido.....	40
4.8.2. Clases de Indemnizaciones.....	43
4.9. Legislación de las Obligaciones y Prohibiciones.....	46
4.10. Obligaciones de los Empleadores Artículo 29 del Código de Trabajo.....	47
4.10.1. Prohibiciones de los Empleadores Artículo 30 del Código de Trabajo.	52
4.10.2. Obligaciones de los Trabajadores Artículo 31 del Código de Trabajo.	53
4.10.3. Prohibiciones de los trabajadores artículo 32 del Código de Trabajo.	59
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>62</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## **ABSTRAC.**

En relación al trabajo monográfico que se desarrollo y el cual se basa en una investigación bibliográfica con respecto a las obligaciones y prohibiciones de los patronos y los trabajadores aplicada en el derecho individual de trabajo, enfocada al sector privado, y dar a conocer cuales son sus garantías fundamentales que los protege, que se encuentran consagrados en la Constitución de la República; así como cuales son sus derechos y obligaciones que nacen de una relación laboral y quedan establecidas en un contrato individual de trabajo por medio de una prestación de un servicio, y se perfeccionan por acuerdo de voluntades.

Asimismo fortalecer los conocimientos básicos para ambas partes (patronos y trabajadores) de las normativas laborales, las cuales se rigen por el Contrato de Trabajo, y otras fuentes laborales como son el Contrato Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, la Costumbre de la empresa, las cuales se encuentran establecidas en el Artículo 24 del Código de Trabajo.

En lo que se refiere al derecho individual de trabajo, concepto y sus generalidades, su naturaleza jurídica y los principios que lo conforman, quedan establecidos y desarrollados en el capítulo I.

En el capítulo II hablamos sobre el Contrato Individual de Trabajo, y todo los componentes que se derivan del mismo así como los efectos jurídicos que producen al incumplir cualquier disposición legal.

En cuanto al capítulo III desarrollamos la relación de trabajo que se da al momento de la prestación de un servicio, y este se perfecciona en el contrato individual de trabajo por el acuerdo de la voluntades de las partes (empleador y trabajador).

Lo esencial de esta monografía es dar a conocer las obligaciones y prohibiciones de las partes, que tiene por objeto principal armonizar las relaciones de trabajo y condiciones de cada uno de ellos tendrá para el mejor desempeño y mejorar la calidad de vida y los intereses de cada una de las partes, y este se desarrolla en el capítulo IV.

## INTRODUCCION

En el presente trabajo monográfico estudiaremos cuales son las obligaciones y prohibiciones de los empleadores y los trabajadores en el sector privado, ya que nos hemos enfocado en este sector, porque muchas veces las personas ignoran cuales son sus obligaciones y prohibiciones que nacen de una relación laboral, las cuales se establecen al celebrar un contrato de trabajo ya sea por escrito o verbal, salvaguardando de esta manera las garantías fundamentales en el derecho individual de trabajo, los que se consagran en la Constitución de la República, como fuente primaria y secundado a esta mediante el Código de Trabajo y demás fuentes laborales; que dan lugar a dicha protección de los trabajadores y para los empleadores.

De tal manera las normativas laborales es un tema importante y principal que se debe dar a conocer hasta que grado la ley protege a los sujetos de la relación jurídico, la cual sirve para la protección de sus derechos laborales y garantizar de esta manera el derecho del trabajo, ya que el trabajo es fuente generadora para tener acceso a un buen nivel de vida y que por medio de este cubrir todas aquellas necesidades básicas que cada persona posee y al mismo tiempo pueda desarrollarse de manera profesional, teniendo una mejor calidad de vida.

Es fundamental crear en nuestra sociedad una cultura de comunicación para fortalecer las relaciones laborales de forma armoniosa, fortaleciendo de forma clara sus derechos y obligaciones para mejorar el trabajo y armonizar las relaciones entre empleador y trabajador, y al mismo tiempo fortalecer la formación profesional.

## **CAPITULO I**

### **1. PRINCIPALES INSTITUCIONES DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Para la aplicabilidad de las Instituciones en relación al derecho laboral que constituyen su origen, desarrollo, en cuanto al derecho individual de trabajo tenemos: el derecho del trabajo, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, la subordinación. Asimismo la prestación de un servicio prestado a otro, y como consecuencia de ello nace la relación jurídica y esto conlleva a lo que corresponden las distintas fuentes de derecho laboral para el ordenamiento de las normas que se establecen las siguientes:

- a) Los establecidos en el Código de trabajo,
- b) Las leyes,
- c) Los consignados en el Contrato Individual de Trabajo,
- d) Los establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo,
- e) Convenios colectivos de trabajo,
- f) Los que surgen del arreglo directo o del advenimiento ante el Director General de Trabajo en los conflictos colectivos de carácter económico,
- g) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior.
- h) La jurisprudencia, y
- i) Los consagrados por la costumbre de la empresa.

Algunas fuentes del derecho del trabajo, como las llamadas comunes, se aplican a todas las empresas, salvo las excepciones que la ley indica, en cambio otras, sobre todo las especiales y la costumbre, solo se aplican a determinado tipo de empresas. Entre las especiales se encuentra el contrato Ley.

La existencia de una determinada institución jurídica no justifica de suyo la correlativa de una disciplina jurídica; lo esencial es que tal institución configure jurídicamente una realidad social esencial para la vida comunitaria, de forma que esta sea inconcebible sin aquella y el ordenamiento jurídico carente de sentido sin la referencia a la institución jurídica de formalización constituida por el trabajo humano productivo, libre, por cuenta ajena y remunerable.

Manuel Ossorio, según su propio criterio se refiere al contrato de trabajo de la siguiente manera: “Es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

Por consiguiente las instituciones mencionadas anteriormente son la base esencial del derecho individual de trabajo, la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma, constituida por el trabajo humano, productivo, libre, por cuenta ajena y remunerada.

## **1.1. CONCEPTO DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Según Mario de La Cueva el derecho individual de trabajo es: “el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud, y un nivel decoroso de vida”. (De la Cueva, “Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, S.A., México, pág. 436.)

Con la definición anterior podemos entonces decir que la persona tiene derecho a optar a un trabajo estable para cubrir sus necesidades básicas: vestuario, vivienda, educación, salud, alimentación, etc., y tener un nivel de vida digno.

Esto mismo conlleva a tener una existencia digna y poder desarrollarse como persona dentro de la sociedad.

Parte del derecho individual de trabajo que hace referencia a la relación individual de trabajo que se establece entre el empleador y el trabajador al celebrarse el contrato de trabajo que se desarrolla al ejecutar el mismo.

Según Guillermo Cabanellas: “Derecho del Trabajo es aquel que tiene por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre trabajadores y empresario, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a las formas de prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.

La previsión social puede ser concebida en dos sentidos:

- 1º) Restringido, como el salario que sirve para las necesidades básicas y que es consumido todo, de manera que no puedan ahorrar los trabajadores, ni prever los riesgos, de modo que entonces se establece como una obligación a cargo del empleador, el garantiza a los trabajadores contra esos riesgos.
- 2º) Amplio, no solo es un conjunto de obligaciones a cargo del empleador, sino también del Estado y protege a todos los trabajadores contra riesgos del trabajo.

Esta materia nace como reglamentación para los obreros de fábrica, de ahí que la primera legislación se llamo industrial y ese fue su primer nombre. Actualmente sobrepasa ese limitado campo. Algunos autores le llaman Derecho Obrero, pero a esa denominación se le puede hacer la misma crítica que a la anterior. (El término empleado, comprensivo de trabajador, agrupa también a aquellos en que predomina el esfuerzo intelectual. La diferencia entre obrero y empleado es superficial. El término trabajador es más genérico).

## **1.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Nos hacemos la siguiente pregunta si ¿es de Derecho Público o de Derecho Privado el Derecho del Trabajo?

Y en respuesta encontramos que algunos autores dicen que las relaciones de subordinación son de Derecho Público y las de coordinación son de Derecho Privado. Los autores del Derecho del Trabajo al respecto se han dividido. (Francisco Retana, Marcos Gabriel Villacorta. Guía para El Estudio de Derecho Laboral I y II, pág 41)

Entonces en su origen el Derecho del Trabajo empezó siendo un Derecho Privado, se había desprendido del civil y tenía muy pocas características que permitieran incluirlo dentro del derecho público, pero a medida que ha ido evolucionando y que el intervencionismo del Estado se ha hecho mas patente se han perfilado ciertas características que nos hacen considerarlo como rama del derecho público. El hecho de que sus normas sean imperativas e irrenunciables, que existan sanciones de tipo administrativo, penal para hacerlas eficaces, que hayan instituciones que aunque propias revisten mas características de públicas que de privadas, como el contrato colectivo de trabajo que a pesar de denominarse contrato, nos hace considerarlo de derecho público.

Los autores que sostienen que el derecho del trabajo es fundamentalmente derecho privado, se basan en que la institución básica y primaria continua siendo el contrato individual de trabajo, que como verdadero contrato que es, en su formación, ejecución, esta arreglado como una institución de derecho privado, a sabiendas de que su ejecución esta sujeto a muchas reglas impuestas por el Estado y que se imponen sobre la voluntad del empleador y del trabajador.

Otros autores dicen que en realidad, el derecho del trabajo como es un derecho nuevo no se puede incluir en ninguno de ambos campos, por lo tanto hay que

encajarlo en un tercer género. Y otros autores dicen que es un derecho mixto, porque tiene normas de derecho público y normas de derecho privado.

Algunos autores lo denominan derecho social por los mismos fines que esta persigue esos problemas sociales son los que atañen y entre estos queda incluida la previsión social. Se critica esa denominación porque da origen a confusión, ya que toda materia es social. (Francisco Retana, Marcos Gabriel Villacorta. Guía para El Estudio de Derecho Laboral I y II, Pág. 42)

### QUE ES EL DERECHO SOCIAL?

Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

Se debe afirmar que el derecho social debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana no conoce simplemente personas conoce empleadores y trabajadores, terratenientes y campesinos, etc.. Destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Para el derecho social la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico. (Luis Vásquez López. Formulario Práctico de Familia, pág. 10)

Todo el derecho social positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral.

La justificación de la inoperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: las relaciones entre el capital y el trabajo, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negara a utilizar al trabajo, ni éste a aquel, y la mas elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador, y la defensa de su salud y de su vida y para el capital, el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.

Asimismo también se le ha denominado derecho sindical esta es una parte del derecho de trabajo, no todo. Las denominaciones mas aceptadas son las de derecho del trabajo y derecho laboral. En cuanto a la primera se dice que esta mal llamar a la materia por su objeto. En nuestro medio ha sido llamado derecho del trabajo y legislación laboral.

La protección del trabajo es también importante; ya que nuestra constitución considera el trabajo como función social y jamás como artículo de comercio, artículo 37 de la Constitución de la República, así como un derecho y una obligación por parte del Estado de proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

Todo lo anterior expuesto da lugar a lo que se llama una relación laboral, entendiéndose como tal “aquel vínculo por medio del cual una o varias personas (trabajador que siempre será una persona natural) se obliga para con una u otras personas (empleador éste puede ser persona natural o jurídica) a prestar un servicio bajo condiciones de subordinación a cambio de una retribución en dinero, que se llama salario. Entendiéndose salario como la retribución en dinero que el patrono da al trabajador como compensación del trabajo realizado, artículo 119 del Código de Trabajo.

Para determinar si existe una relación laboral existen dos teorías para afirmar dicha subordinación:

- 1- Teoría contractualista, es decir las obligaciones emanan del acuerdo de las voluntades.
  
- 2- Teoría de la relación laboral, es decir las obligaciones se originan del hecho real y objetivo de la prestación de un servicio.

### **1.3. FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO**

La finalidad principal o esencial del derecho del trabajo es que estas regulan las prestaciones individuales de servicio de los trabajadores para asegurar un nivel económico decoroso de una vida digna y no lo contrario a esta.

También tendrá como fin tutelar el derecho del trabajador y encaminado a elevar las condiciones de vida del mismo tanto fuera y dentro del lugar de trabajo donde se desempeña este.

Podemos hacer énfasis en que el derecho laboral su propósito principal es: regular, tutelar, la relación entre las personas trabajadoras y los empleadores estableciendo así derechos y obligaciones recíprocas entre las mismas que nacen de un contrato individual de trabajo.

Estudiamos diferentes autores y en sus definiciones varían según los objetos o finalidades que se tengan, algunos autores hacen referencia a lo jurídico, restablecimiento de la justicia, pero indudablemente también tiene fines de naturaleza económica, porque el trabajo es parte principal de la economía, al grado que algunos entienden que el objeto del derecho de trabajo es regularizar la producción.

También se le reconocen fines de carácter político, porque esta legislación afecta a las grandes masas, a la mayoría de la población, por cuanto refleja cierta actitud del Estado.

Otra de la finalidad que encontramos es la finalidad de carácter ético, porque el derecho del trabajo persigue dignificar a la persona humana en calidad de trabajador o trabajadora. Cuando nuestra Constitución habla de que el trabajo es una función social, esta dignidad del trabajo; al establecer que es una obligación trabajar, que se reprimirá la vagancia y que es un derecho trabajar y el Estado esta obligado a fomentarlo, esta elevando el trabajo a un rango superior en la organización social.

#### **1.4. PRINCIPIOS QUE CONFORMAN EL DERECHO LABORAL**

Los principios del derecho del trabajo son líneas directrices que inspiran el sentido de las normas laborales sirviendo así para encausar la aprobación de nuevas normas orientar la interpretación normas existente y resolver los casos no previstos. Estos principios vienen, unas veces, recogidos en el derecho positivo y, otras, constituyen simples criterios doctrinales o jurisprudenciales.

Cabe decir, en fin, que todo el esfuerzo desplegado para describir la naturaleza y función de cada uno de estos principios puede resultar vano e inutilizarse, ya que se hallan expuestos a la misma mutabilidad que se predica del derecho del trabajo. De ahí que algunos de ellos desaparezcan del panorama analizado, mientras que otros son reemplazados por nuevos principios que, a su vez, se adecuan a las distintas situaciones jurídico-laborales, aún a riesgo de perder, en buena dosis, el espíritu de justicia social que es la finalidad que ha impreso carácter al derecho del trabajo.

Mencionaremos algunos de estos principios.

a) Principio de la autonomía de la voluntad en el derecho de trabajo:

Este principio consiste en la voluntad de acordar las condiciones de trabajo no contrarias a la ley, y dicho principio esta limitado por la ley que fija en contenido mínimo del contrato, de cumplimiento obligatorio o forzoso (de orden público).

Ambas partes gozan de la libertad y el derecho de acordar condiciones ajustadas a la naturaleza de la actividad y demás para el beneficio del trabajador.

b) Principio de responsabilidad solidaria:

Este principio consiste en las obligaciones laborales que nacen al darse una sustitución patronal y que solo tendrá lugar durante el término correspondiente a la prescripción, según lo expresa el artículo 6 del Código de Trabajo.

c) Principio de irrenunciabilidad:

Este principio determina que el trabajador no puede renunciar de manera anticipada a sus derechos siendo esta una garantía jurídica para el mismo trabajador. Artículo 52 de la Constitución de la República y artículo 431 del Código de Trabajo referente al derecho individual de trabajo y el artículo 389 del mismo Código referente al derecho colectivo de trabajo.

d) Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación:

El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional. Según lo establece el Artículo 12 del Código de Trabajo.

e) Principio In dubio Pro operario:

Este principio consiste en la paliación de las normas de trabajo en caso de conflicto o duda prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad. Artículo 14 del Código de Trabajo.

Responde al sentido tutelar con el que nace el derecho del trabajo y que pretende proteger a la parte considerada mas débil en la relación jurídico-laboral, esto es, a la persona trabajadora.

La configuración del principio y su posterior aplicación en el ámbito judicial tiene lugar en las primeras fases de formación del derecho del trabajo. La progresiva formalización y documentación de las relaciones de trabajo deja sin contenido la primera versión del principio puesto que además, es de aplicación plena en las controversias laborales la aplicación de la regla general de la carga de prueba como regla de juicio. (García Fernández, Manuel, Manual de Derecho del Trabajo. Op, cit., pág. 353).

f) Principio de Igualdad jurídica:

Toda persona es igual ante la ley. Para el goce de sus derechos civiles, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. Artículo 3 de la Constitución de la República.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores mas poderosos para su integración.

g) Principio protector del trabajo:

Este principio es el mas importante del derecho laboral es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equiparla con la otra.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla mas favorable, cuando existe concurrencia de normas debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa, una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario, entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que mas favorezca al trabajador.

h) Principio de continuidad laboral:

Le da la mas larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal o la única en su caso fuente de ingreso del trabajador.

Los contrato relacionados a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, serán celebrados por tiempo indefinido, aunque tengan plazo de terminación.

La estipulación de plazo solo tendrá validez en los casos siguientes:

- Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales;
- Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.
- Falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. Artículo 25 del Código de Trabajo.

i) Principio de libre estipulación del salario:

El salario se estipulara libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en el Código de Trabajo. Artículo 122 del Código de Trabajo.

j) Principio de igualdad y no discriminación salarial:

Los trabajadores en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengan igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa, Según lo establece el artículo 123 del Código de Trabajo.

k) Principio de incompensabilidad del salario:

El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos. Según lo manifiesta el artículo 132 del Código de Trabajo.

l) Principio de pureza:

Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores. Artículo 206 del Código de Trabajo.

## **CAPITULO II**

### **2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

El Contrato Individual de Trabajo, es el Título determinante de la amenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre.

Justamente esto es lo que ocurre respecto de la realidad social articulada jurídicamente a través del contrato de trabajo, constituida por el trabajo humano, productivo, libre, por cuenta ajena y remunerada.

En efecto, el Contrato de Trabajo, es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos de trabajo pasan, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador.

La denominación de Contrato Individual de Trabajo, ha sido objeto de críticas, porque se dice que eso equivale a comparar el trabajo a un objeto, del mismo modo que cuando se arrienda una casa. Asimismo las definiciones doctrinarias tienen variaciones en cuanto a las discrepancias sobre los elementos que deben considerarse esenciales en el contrato de trabajo.

Algunos autores consideran que son elementos esenciales, la prestación de un servicio a otro, bajo la dependencia de éste y sujeto a un horario, sin embargo otros estiman que el contrato de trabajo tiene como elementos esenciales la profesionalidad, es decir que el trabajo debe prestarse en forma habitual, otros hacen referencia a la estabilidad, aunque en forma relativa, que consiste en el derecho de no ser separado de la empresa sin una causa legal; y otros consideran como carácter esencial la exclusividad, en el sentido de que la prestación de servicios debe ser exclusiva para un empleador; debido a esto las definiciones doctrinarias presentan variaciones, sin embargo hay ciertos elementos constantes que muchos autores consideran.

Por lo tanto la mayoría de las legislaciones contienen los elementos a que alude la nuestra, por ejemplo: los Códigos de Trabajo de Costa Rica, Guatemala y la Ley de Trabajo de México.

## **2.1. DEFINICIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Para dar inicio al estudio de este Capítulo, definiremos lo que es el Contrato Individual de Trabajo, el Código de Trabajo lo define en su artículo 17, que reza de la siguiente manera: “Es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios empleadores, instituciones, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario”.

Entonces decimos que salario es: “Es el pago que el empleador hace a la persona trabajadora por el servicio”, pero para mayor claridad y comprensión, hacemos una definición de lo que es salario establecido en el artículo 119 del Código de Trabajo, así: “Es la retribución en dinero que el empleador esta obligado a pagar al trabajador por los servicios que presta en virtud de un contrato de trabajo.

Otro punto importante a mencionar sobre el Contrato Individual de Trabajo, es cuales serian entonces sus elementos que lo conforman, podríamos decir lo más esenciales son:

- a) los sujetos de la relación jurídica; el trabajador y el empleador con capacidad legal.
- b) El objeto: la ejecución de la obra o prestación de servicios lícitos.
- c) La subordinación del trabajador al empleador, considerando como el hecho principal.
- d) La remuneración a cargo del empleador.

### **Como se clasifican los contratos:**

Los contratos de trabajo pueden clasificarse según criterios o factores, si solo fuera un solo trabajador se llama contrato individual de trabajo, pero si contrata un sindicato de trabajadores con un Empleador se denomina contrato colectivo de trabajo.

Consideramos que la clasificación mas importante en nuestra practica, es la que se hace según la duración del contrato:

- Contratos de tiempo indefinido, es decir, en este no se estipula tiempo para la prestación de un servicio. Artículo 25 del Código de Trabajo.
- Contratos a plazo fijo, por que este contrato posee un plazo de terminación ya fijado de antemano. Artículo 25 del Código de Trabajo.
- Contratos por obra determinada, es decir, los servicios se contratan para la realización de una obra determinada. Artículo 26 del Código de Trabajo.
- Contrato de trabajo eventual, atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Artículo 25 del Código de Trabajo.
- Contrato de interinato, son de dos formas: 1. interino por sustitución, es decir, sustituir a un trabajador que mantiene una reserva a su puesto de trabajo, 2. interino por vacante, es decir, cubrir un puesto vacante durante el proceso de selección por su cobertura definitiva. Artículo 25 del Código de Trabajo.
- Contrato a domicilio, es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el propio domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar libremente elegido por este. Artículo 71 del Código de Trabajo.
- Contrato de aprendizaje, es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por si o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la practica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa. Artículo 61 del Código de Trabajo. Artículo 61 del Código de Trabajo.
- Contrato del trabajo doméstico, este contrato se refiere a las personas que

se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador. Artículo 76 del Código de Trabajo.

- Contrato de Trabajo Agropecuario, este consta exclusivamente en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas con estas. Artículo 84 del Código de Trabajo.

## **2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Después de una minuciosa y comparación de varias exposiciones, llegamos a la conclusión que estas tienden a considerar el contrato de trabajo como un contrato de compraventa, se dice que el trabajador vende al empleador su trabajo por un precio convenido; que eso es una venta y eso lo hace que esté sujeto a las leyes de la oferta y la demanda.

Por ejemplo Francesco Carnelutti, considera el contrato de trabajo como una compraventa, pero dice que lo que se compra es la energía, la fuerza del trabajador, de igual manera que se compra la energía eléctrica.

Francesco Carnelutti aún con esa tesis termina diciendo que no obstante que el contrato de trabajo se puede asemejar al de compraventa, no podemos permitir que sea regulado por las mismas leyes, lo cual hace perder fuerza a su argumentación.

Otros autores han considerado al contrato de trabajo, como un Contrato de Sociedad, afirman que reúne los elementos necesarios para que haya una sociedad, porque hay aportes de las partes, persiguen un fin común y hay reparto de lo que obtienen. El empleador pone su capital, su empresa, su dirección, un salario y el trabajador su esfuerzo, sus servicios.

También lo consideran como un Contrato de Mandato, pero en el contrato de trabajo no necesariamente hay representación, lo que implica que ciertos trabajadores no pueden tener representación además el mandato persigue la formación de actos jurídicos y el contrato de trabajo es para la ejecución de actos materiales.

Se dice también que el contrato de trabajo es un Contrato de Arrendamiento en el que el trabajador arrienda su fuerza de trabajo. Todas estas teorías son esfuerzos por buscarle al contrato de trabajo que encaje en las teorías tradicionales del Derecho Civil. Todas estas teorías han dado lugar a la formulación de la Teoría de la Relación de Trabajo; esta tiene una gran importancia y tiende a considerar que la institución del contrato de trabajo no tiene ninguna importancia y que debería el Derecho del Trabajo hacer a un lado esa noción porque no es necesaria ya que lo que importa es la realidad, la situación en que una persona se encuentra al servicio de una empresa y las regulaciones que respecto a esa relación establece la ley, sin que sea necesario un convenio entre las partes. (Francisco Retana y Marcos Gabriel Villacorta. Guía para El Estudio del Derecho Laboral I y II, pág. 73)

No es la forma en que las partes han convenido lo que determina la aplicación de la legislación laboral, sino que la prestación objetiva de los servicios; si se contrata y el trabajo no se ejecuta, la legislación laboral nunca se aplica porque no hay trabajador que proteger; por eso Mario de la Cueva lo llama Contrato realidad.

Su naturaleza jurídica, nace a partir del contrato, es decir, el consentimiento es la parte fundamental en un contrato y una garantía a favor del trabajador. Asimismo esto se fundamenta en el contrato éste a su vez deberá constar por escrito y en tres ejemplares, cada parte contratante conservará uno de estos y el empleador remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días al de su celebración (artículo 18 del Código de Trabajo), asimismo se presume la existencia del contrato individual por el hecho de que una preste sus servicios a otra formas de dos días consecutivos probada la subordinación se presume la existencia del contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados. (Artículo 20 del Código de Trabajo).

Entonces podemos afirmar que la naturaleza jurídica del contrato, es garantizar los derechos y obligaciones que goza el trabajador y a comprometerse a la prestación de un servicio por medio del acuerdo que pacto ambas partes y esta será determinada por el elemento de subordinación jurídica, solo cuando existe subordinación jurídica hay contrato de trabajo.

Si este elemento no esta presente en la relación contractual, el contrato es de otra índole o por servicios profesionales. Por eso este es el elemento indispensable para diferenciar un contrato de trabajo de otro tipo de contratos donde se prestan servicios pagados.

En el contrato de trabajo existe una relación de subordinación del trabajador hacia el patrono, o sea que éste tiene facultades de mando y dirección frente a su trabajador. En cambio, en el contrato por servicios profesionales no existe subordinación jurídica del profesional que presta el servicio respecto del contratante, por lo tanto éste no puede ejercer, frente al profesional, facultades de mando y dirección; y al no respetarse dicho convenio se estaría violentando la relación de trabajo.

En cuanto a su forma existe la libertad en cuanto a su redacción y esta a su vez (contrato) puede ser escrito o verbal.

### **2.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Para tener una idea o certeza que existe un contrato de trabajo deben de existir al menos tres características:

1. Prestación personal del servicio, esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por el trabajador contratado y no por otra persona. El trabajador siempre será una persona natural.

2. Salario o remuneración, significa la suma de dinero que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de trabajo que realiza (artículo 119 del Código de Trabajo).
3. Subordinación, es la dependencia o subordinación que existe en el empleador y el trabajador, y que permite al primero dar instrucciones, exigir buen rendimiento e imponer sanciones.

Las características mencionadas anteriormente, tienen su base legal en el artículo 23 del Código de Trabajo que establece lo que un contrato de trabajo debe contener:

- 1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
- 2) Número, lugar y fecha de expedición del Documento Único de Identidad de los contratante, y cuando no estuvieren obligados a tenerlo, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;
- 3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
- 4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;
- 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
- 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento;
- 7) El horario de trabajo;
- 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- 9) Forma, período y lugar de pago;
- 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;

- 11) Nombre y apellido de las personas que dependen económicamente del trabajador;
- 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- 14) Firma de los contratantes

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de ésta la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

Asimismo existen otros caracteres del contrato de trabajo como se mencionan:

- a) Consensual: por el consentimiento espontáneo y libre de las partes.
- b) Bilateral: por engendrar obligaciones para ambas partes.
- c) Oneroso: en cuanto supone, que cada parte (trabajador y empleador) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empleador.
- d) Conmutativo: en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas las prestaciones a las que se obliga; es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- e) Sinalagmático: en un sentido funcional, esto es, busca una equivalencia entre los deberes jurídicos básicos recíprocos de las partes ( la idea de un equilibrio aproximado entre prestación y contraprestación inminentemente a un contrato.
- f) Contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada, en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato sino que se prolonguen y dilatan en el tiempo. (Leodegario Fernández Marcos, Derecho Individual de Trabajo, Primera edición, diciembre 1993, Impresos y revistas, S.A. Pág. 89,90,91)

La Ley enuncia los requisitos mínimos, pero las partes pueden completar, mejorar o agregar cláusulas. Y como se menciona anteriormente puede expresarse en forma expresa o tacita, salvo que la Ley exija que sea escrito, como el contrato de aprendizaje, contrato con salario superior al sueldo mínimo.

Según nuestro Código Civil Salvadoreño en su artículo 1316 establece los elementos comunes de un contrato en general:

Consentimiento valido (espontánea y libre).

Capacidad jurídica de los contratantes (empleador y trabajador).

Objeto determinado (posible y lícito).

Causa entendida como el fundamento y resultado directo esperado.

Entendiéndose por consentimiento, un concepto de ello es: Es el acuerdo de voluntades que debe manifestarse por oferta de una parte y aceptada por la otra. Pueda ser expresa o tacita. El consentimiento hace nacer al contrato.

Los vicios del consentimiento, son todos aquellos hechos que restringe o anula la libertad y el consentimiento con los cuales debe procederse, estos son:

- Error: es la falsa noción que tenemos de una cosa o persona.
- Dolo: toda acción utilizada para conseguir algo falso o disimulado y cualquier artificio o engaño para tal fin.
- Violencia: es el uso de la intimidación o amenaza o la fuerza física para obtener el consentimiento.
- Simulación y Fraude: son recursos utilizados por los empleados para eludir obligaciones, ejemplo de simulación, cuando se documenta la supuesta complicidad de un trabajador para presentar una relación de trabajo como otra figura jurídica; ejemplo de fraude, cuando el empleador prepara algún documento para obtener ventajas presentes o futuras.

## **2.4. OBJETO Y LA CAUSA EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

Una definición del objeto del Contrato, podemos decir que es toda obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajena o cualquier servicio material, intelectual o mixto que se preste en iguales condiciones. Debe de ser determinado, posible y lícito.

El resultado o producto del trabajo contratado, pertenece al empleador a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquel.

Asimismo debe ser determinado, posible y lícito. Respecto al objeto puede ocurrir que los servicios se hayan estipulado o no en el contrato.

Como ya lo mencionamos anteriormente esto deberá de entenderse la voluntad de cambio entre el trabajador por un salario y dicha voluntad va encaminada en función social por la prestación de un servicio o la ejecución de una obra que será remunerada, es decir, en este documento se sentarán las bases de las condiciones de trabajo porque son ellos los que se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador. Sabemos que las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo y que las normas que las contienen son derecho imperativo (Mario de la Cueva, "el nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, editorial Porrúa, México 2003, pág. 207).

Entonces podemos decir que la causa en si del contrato es la relación de trabajo y la encontramos en dos elementos:

- a) la prestación de un trabajo
- b) y el pago de un salario.

Asimismo decimos que las dos obligaciones son la base, la que confirman la relación una del trabajador y otra la del empleador, generadora de otros tantos derechos correlativos. (Mario de la Cueva, "el nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, editorial Porrúa, México 2003, pág. 391).

## **2.5. EL TRABAJO Y LA PERSONA DEL TRABAJADOR.**

La radical singularidad y las dificultades que entrañan el trabajo como objeto de una relación jurídica radica en que, siendo algo distinto de la persona que lo ejecuta, es una emanación de esta, existiendo una unión irrevocable entre el trabajo como objeto del contrato de trabajo y el trabajador como sujeto del mismo.

La solución de tiempos pasados consistió en que al trabajador se le reducía a un instrumento o semoviente (esclavo). La solución contemporánea y el avance histórico están justamente en mantener la distinción trabajador – trabajo y en que además, la de desprenderse de los frutos y empeñar para otro el trabajo encaminado a su obtención sea una decisión jurídicamente libre y voluntariamente aceptada; pero teniendo siempre en cuenta que al trabajo es inherente la persona del trabajador.

La intimidad de la conexión entre su objeto y su sujeto hace desde luego que la prestación contractual de trabajo sea personalísima no ya, en el sentido jurídico estricto de que sea debida por persona determinada sino, se insiste, en el, a la vez más amplio y sutil, jurídico también, de que empaña la persona del trabajador en su cumplimiento.

Es sin duda una meta garantizar a todas las personas que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente, esto quiere decir, que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode sin más restricción que la licitud, así mismo el salario que perciba el trabajador deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural. Y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

## CAPITULO III

### 3. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

#### 3.1. DEFINICION.

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al empleador.

La relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa. (Baltazar Cavazos Flores, El Nuevo Derecho Mexicano, Editorial Trillas, México, 1997, pág. 163.)

¿Que es la relación de trabajo?

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal por la que se crea un nexo jurídico entre una persona, denominada “el empleado” o “el asalariado” o “el trabajador”, y otra persona denominada “el empleador”, a quien aquella proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones , a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo ha sido y continua siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Es además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto a sus trabajadores.

Ahora bien del contrato de trabajo constitutivo de un negocio jurídico bilateral nace la relación de trabajo entre los sujetos que incluyen aquel. Gran parte de la doctrina laboralista actual define como exclusivo origen de la relación individual de trabajo al contrato de la misma denominación.

Cierto que esta institución juega, en tal sentido, un papel central y máximamente relevante en el Derecho Individual del Trabajo, puesto que la mayor parte de los supuestos constitutivos de una relación individual de trabajo son de origen contractual.

El contrato de trabajo, supone la conjugación de voluntades expresada verbalmente, por escrito o tácitamente; puede darse la ejecución de trabajo sin contrato, como mencionamos en el capítulo II de dicha monografía esta podrá darse de forma escrita o verbal, como lo establece el artículo 18 del Código de Trabajo. Entonces decimos que una relación de trabajo es independiente a la existencia o no de un contrato de trabajo, es decir, puede o no existir el consentimiento libre y espontáneo, pero es una relación de trabajo.

Recordando la base legal que es el Código de Trabajo en su artículo 20 dice: “Se presume la existencia de un contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por mas de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados”, esto demuestra que interesa la relación de hecho surgida entre el trabajo prestado de un sujeto capaz bajo la dependencia ajena.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un empleador o la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera

que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los servicios, instituciones, y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley, y de normas supletorias. (Mario de la Cueva, Derecho Nuevo Mexicano, Tomo I, Editorial Porrúa, pág. 187, 2003)

Los vínculos obligatorios entre el trabajador y el empleador concurren en la prestación de trabajo que este facilita, con independencia de que exista o no contrato. Para algunos autores, la esencia de la relación de trabajo no está constituida por las prestaciones y contraprestaciones de las partes, sino por las posiciones del trabajador y del empleador con el ciclo de producción, que determinan una serie de situaciones que se entrecruzan hasta formar un todo más complejo: la empresa. Además consideran que el derecho del trabajo no forma parte del derecho de obligaciones, sino que es una parte del derecho de personas.

Por lo tanto la relación de trabajo deja de regularse con criterios jurídicos y se atiene a criterios económicos ya que se la concibe ahora como una síntesis de vínculos entre el titular de la empresa y la persona que pone su fuerza de trabajo a disposición de aquella a la que se incorpora como empleado.

La relación jurídica laboral es una relación de obligación. Los derechos y deberes que constituyen una relación de obligación, pueden tener distintos orígenes, y nacer de una pluralidad de fuentes diferentes. La cuestión está, en atribuir a la relación individual de trabajo, bien un origen único que puede residir en el contrato de trabajo o en la ley, bien una diversidad de orígenes en una serie de fuentes independientes, bien en admitir que la relación de trabajo se origina en virtud de distintas fuentes, que de un modo más amplio, se agrupan en dos: el contrato y la ley.

## 3.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO.

Sujetos de la relación jurídica laboral son personas e instituciones que directa o indirectamente intervienen en la formación de la relación jurídica laboral y son:

- El Empleador y el capital
- El trabajador y
- El Estado

El Empleador es el sujeto activo de la relación jurídica; y el Empleado es el sujeto pasivo.

También son considerados empleadores los contratistas, el empleado de confianza, los intermediarios. Algunos autores también dicen que son sujetos activos el capital, el Estado, pero es refutado con que solo puede ser sujeto activo el hombre, si es capital, o Estado, es sujeto activo su representante.

### a) Empleador:

Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. También es aquella persona que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, para la explotación de una obra o empresa, asimismo es aquella persona natural o jurídica a quien se presta el servicio mediante un contrato de trabajo público o privado expreso o presunto, de remuneración o cualquiera sea la forma de la remuneración.

Elementos del Empleador:

1. Es una persona natural o jurídica.
2. Proporciona trabajo por cuenta propia o ajena (el empleador principal siempre es exigible).
3. Explota una empresa u obra buscando lucro.

4. Se obliga por contrato a remunerar al trabajador. También se puede obligar el mismo por ley o por convenio colectivo.

Empleador y contrato es el elemento de la independencia, de la subordinación. Esto es típico en el contrato individual de trabajo. Alrededor de esto gira todo y sirve para diferenciar unas relaciones de otras.

En relación con ese elemento de dependencia en doctrina se ha discutido sobre su naturaleza. Si lo es en sentido económico, jerárquico, jurídico, etc., la regla general es que exige una dependencia de carácter económico, pero no es eso lo característico. Puede existir relación de trabajo, puede existir subordinación en lo jurídico sin que exista en lo económico, pero la regla general es que la gran mayoría de trabajadores al servicio de una empresa tiene una dependencia económica plena de ella.

Es una subordinación de carácter personal. El trabajador somete su persona a la dirección de otro, es decir el empleador.

Según Guillermo Cabanellas nos dice: Dependencia o subordinación es un estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que ocasiona la potestad del empleador o empresario para dirigir su actividad, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.

Para Manuel Alonso García le llama al Empleador “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyo los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”

Los poderes que origina la subordinación en favor del empresario, en son de “dirigir la voluntad de la otra parte” deben comprenderse una serie de facultades y derechos que tiene el empleador. Ellos son: poder de dirección, poder de organización, poder de mando, poder de fiscalización, poder disciplinario, es decir,

para sancionar las faltas cometidas contra la disciplina en su establecimiento.

Todas esas facultades están reguladas por la ley y bastante limitadas. Por supuesto que en cuanto a la última facultad nos referimos a cambio de trabajo, del lugar de trabajo, de horario de trabajo, no de salario. Existe en principio un poder del empleador para hacer cambios salvo las reglamentaciones legales necesarias; dichos poderes deben ejercitarse por el empleador de acuerdo con la ley u otras instituciones de derecho del trabajo, de igual o mayor importancia, porque esto debe entenderse en cuanto sea necesario para la marcha de la empresa, no son pues, poderes arbitrarios del empleador.

#### b) Empleado:

Es la persona natural que presta a otra, natural o jurídica un trabajo personal subordinado.

También es la persona que trabaja por cuenta del empleador y en condiciones de subordinación y dependencia a través de un contrato de trabajo y retribución convenida llamada salario.

#### Elementos del Empleado:

1. Es una persona natural, y cuando se contrate a un equipo para fines legales deben ser individualizados.
2. Trabajo a prestarse: Manual o intelectual.
3. Debe estar subordinado jurídicamente y dependiente económicamente.
4. La prestación debe tener origen en un contrato expreso o presunto de trabajo remunerado.

Lo primero que debemos dejar claro es que el empleado solo puede serlo la persona natural, la persona física. Una persona jurídica puede comprometerse a que sus miembros hagan una obra pero esto no será un contrato individual de trabajo.

Dentro del concepto de empleado cabe cualquier clase de trabajo, no existe la distinción entre obrero y empleado: no importa que el trabajo sea intelectual o simplemente material.

Luego, debe referirse a trabajo libre, no impuesto por otra voluntad, porque precisamente el trabajo que es objeto de la regulación de la legislación laboral es el trabajo subordinado.

#### c) El Estado como Empleador:

Puede actuar en función de empleador cuando explota una empresa u obra y también interviene con su poder de fiscalización y ser sujeto de derecho público, que refrendan los contratos de trabajo que surtan efectos.

Si es empleador se mueve en el campo del derecho privado, si es fiscalizador actúa en el campo de derecho público, pero esto no se debe entender como si tuviera dos personalidades. El Estado es un ente único capaz de moverse en los dos campos.

Los sindicatos también tienen el poder de representación, en los convenios colectivos de trabajo y puede exigir el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo. (Ermo Quisbert, Derecho del Trabajo, Apuntes de Derecho de Ermo Quisbert, 2005.)

#### d) Supuestos Difusos de Identificación del Empleador:

Los supuestos difusos, son aquellas formas de identificación que se le hace a la parte empleador(a) en los centros de trabajo, y que estas a su vez pueden ser persona natural o jurídica, asimismo tiene representación legal en dicho centros; en el sentido que al no presentarse a dirigir el establecimiento el propietario o quien dirige la empresa, éste tiene la representación para tomar decisiones a favor de la empresa cuando surja cualquier situación; y tendrá su representación en las actividades de la misma hasta que aquel se presente a dirigir de nuevo la empresa.

Además en el artículo 3 del Código de Trabajo establece: "Se presume de derecho que son representantes del empleador en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales, y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o

centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el empleador, están ligados por un contrato de trabajo”.

También se relaciona a ello lo contenido en los artículos 4, 5 y 6 del Código de Trabajo:

**Intermediario:**

Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten un servicio a un empleador. Este quedará obligado por la gestión de aquel, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados. Artículo 4 del Código de Trabajo.

**Contratistas y Subcontratistas:**

Llámesese contratista los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantes que haga el dueño de la obra o un tercero. Y Subcontratista son aquellas personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista. Artículo 5 del Código de Trabajo.

**Sustitución Patronal:**

Se entiende por sustitución patronal: “todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”. Artículo 6 del Código de Trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADORES Y LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO.**

#### **4.- GENERALIDADES**

El principal objeto o fin lo encontramos establecido en el artículo 1 del Código de Trabajo que tendrá por objeto armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores; asimismo se establecen sus derechos, obligaciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Por consiguiente su base legal mas importante es la establecida en nuestra Constitución de la República en su artículo 38 donde se establecen en general las garantías fundamentales de las personas así como los derechos individuales de cada uno de ellos para propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre ambos y ante todo proteger los derechos irrenunciables que nacen cuando existe una relación de trabajo que inicia al momento que se celebra un contrato de trabajo. (Artículo 401 del Código de Trabajo).

Trataremos de explicar y señalar cada una de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores como de los empleadores, que de acuerdo a la naturaleza de sus puestos o cargos desempeñados en el centro de trabajo o empresa, organización y funcionamiento de la misma; que serán necesarias para la buena marcha de esta recordando que también la misma empresa tiene sus propias políticas o normas o por la misma costumbre (recordemos que la costumbre se vuelve ley pero no siempre es así), pero para poder enfocarnos en ello es necesario saber sus antecedentes que se originaron en nuestro Código Civil por el derecho común, sus efectos jurídicos por el incumplimiento de dichas obligaciones.

## 4.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Su antecedente mas importante lo podemos establecer en nuestro Código Civil en su base legal artículo 1316 que establece las personas quienes son capaces para contraer una obligación.

Dicho artículo establece lo siguiente:

- Que tenga una causa lícita
- Objeto lícito
- No adolecer de vicios
- Que sea legalmente capaz

Entendemos por capacidad legal, según nuestro Código Civil lo define como en poder obligarse por si mismo y sin el ministerio o la autorización de otro; recordando que el objeto principal del contrato es la obligación de dar, hacer o no hacer.

No hay otra relación individual de trabajo que la ley configura al definir como tal el acuerdo entre el trabajador y el empleador por el que este, personalmente y de forma voluntaria se obliga a prestar determinados servicios, por cuenta de primeros y bajo su dirección a cambio de una retribución.

El principio de legalidad en el derecho individual de trabajo establece que la relación individual de trabajo es la que se constituye bajo las notas de trabajo personal, voluntario, retribuido, dependiente y por cuenta ajena.

Si se acepta la postura anterior se impediría ver con claridad la transmisión del producto de trabajo y el empleador no asumiría por completo el riesgo de ejecución y explotación, características todas ellas de la nota de ajenidad que define la relación individual de trabajo puesto que una parte del riesgo, que debe asumir íntegramente el titular del derecho a la libertad de trabajo. (Mariola Serrano Argueso, La teoría de las Fuentes en el derecho individual del trabajo, Editorial DYKINSON, S.L. pág. 73, 75)

El derecho de trabajo nace como un derecho excepcional frente al derecho común. Sin embargo solo durante la fase inicial conserva este carácter de derecho excepcional, porque las normas de derecho común pronto se revelan en suficientes para regular las relaciones nacidas de la prestación de trabajo y contener en su seno todo el conjunto de medidas nuevas que era preciso arbitrar a fin de encuadrar dentro del derecho el conjunto de condiciones económicas, sociales, y políticas que se sucedían. Además esa nueva rama del derecho contradice tan intensamente el derecho común, que debe emigrar del ámbito de este para que sus principios se apliquen en toda su extensión. (Mariola Serrano Argueso, La teoría de las Fuentes en el derecho individual del trabajo, Editorial DYKINSON, S.L. pág. 73, 75)

El dinamismo y la viveza del derecho del trabajo hacen que su emancipación sea lo suficientemente rápida como para consolidar el derecho propio que así se denomina. Sus normas adquieren una generalidad tan absoluta, que regulan un derecho específico.

## **4.2. DEFINICIONES.**

Para poder aplicar las obligaciones y prohibiciones debemos identificar cada uno de los sujetos quienes se vinculan por medio de una relación laboral, es decir deben existir un empleador y un trabajador quienes dan nacimiento a una relación laboral por medio de un contrato de trabajo existiendo así la subordinación.

El empleador y el trabajador nuestra doctrina los denomina como sujetos del trabajo, y estos a su vez se convierten en los elementos subjetivos del contrato de trabajo que junto al objeto y la causa del mismo integran la noción esencial del contrato de trabajo.

Definiremos lo que son las obligaciones y prohibiciones en general:

Manuel Ossorio nos da una definición sobre: PROHIBICION y OBLIGACION en los términos siguientes: la primera es una disposición que impide obrar en cierto modo. Nombre dado a ciertos sistemas en el que el poder público veda el ejercicio de una actividad; y la segunda es un deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento del obligado es imputado. (Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L.)

Las prohibiciones y obligaciones para ambas partes (empleador y trabajador) tendrán por objeto principal armonizar las relaciones de trabajo y condiciones que cada uno de ellos tendrá para el mejor desempeño y mejorar la calidad de vida y los intereses de cada uno de ellos.

#### **4.3. FUENTES DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.**

Las fuentes de las obligaciones, en su sentido esencial y primario, se encuentra en el derecho y por lo tanto en las fuentes del derecho, pero, cuando se inquiera cuales son las fuentes de las obligaciones se investiga mas concretamente en los hechos en cuya virtud las obligaciones se originan y nacen de modo no necesariamente igual, y crean un vínculo entre deudor y acreedor. Son estas las fuentes de las obligaciones propiamente dichas.

Juan Osorio Morales dice: “Que la expresión fuentes de las obligaciones se refieren al origen, a los hechos o causas que motivan el nacimiento de las mismas”. (Juan Osorio Morales, Lecciones de Derecho Civil, Obligaciones y Contratos. Pág. 102)

En definitiva, prevalece la idea de unidad porque, sin temor a equivocarse puede afirmarse que no hay derechos subjetivos, ni deberes jurídicos, ni en suma obligaciones sin un conjunto de normas pertenecientes al derecho objetivo, que cuya misión de generar aquellos, es decir radica en el verbo deber, el deber

humano concebido comporta un poder correlativo, de suerte que a nivel jurídico, solo hay obligación en la medida que exista posibilidad. Deber y poder son pues dos facetas de la obligación. (Carbonnier, Jean, Derecho civil, vol. II, tomo II, pág. 83 y 84).

#### **4.4. TIPOLOGIA DE LAS FUENTES DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.**

Decimos que fuentes en general son aplicables los principios generales de igual manera que en las otras ramas del derecho, por ejemplo: que la ignorancia de la ley no excusa, su cumplimiento que no puede haber costumbre contra ley, que solo se permite la renuncia de los derechos que miran al interés individual del renunciante.

Por lo que se caracteriza es por sus efectos en relación con las otras fuentes del derecho, ya que la ley no priva de una manera general sobre todas las demás como sucede en otras ramas, sino que la que prevalece es la que mas favorece al trabajador, este es un principio de interpretación del derecho de trabajo.

Por lo tanto, significa que las otras fuentes derogan a la primera, es decir a la ley.

El principio de que la ley solo puede ser derogada por otra ley tiene aplicación en esta materia. Cuando otra norma concede mejora condiciones al trabajador, la anterior no se deroga sino que queda inoperante y al terminar la efectividad del contrato por ejemplo, vuelve a surtir sus efectos esa norma. (Dr. Francisco Retana y Marcos Gabriel Villacorta, Guía para el Estudio de Derecho Laboral I y II).

## **4.5. FUENTES COMPLETIVAS O INTEGRADORAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Juan Osorio Morales destaca con acierto que la idea de que la base de todo contrato consiste precisamente en un convenio, que constituye el elemento característico de todo contrato. Ello no obstante, hay que tener en cuenta que, si contratar es siempre convenir, convenir no es siempre contratar.

El complejo poder que reconoce a cada persona para el ejercicio de sus facultades, sea dentro del ámbito de libertad que le pertenece como sujeto de derechos, sea para crear reglas de conducta para si y en relación con los demás, con la consiguiente responsabilidad en cuanto acotaciones en la vida social, se define como autonomía privada, y alcanza su máximo esplendor en cuanto forma máximamente justa y adecuada de regular el contenido del contrato en el periodo del liberalismo económico.

El valor del que gozaba la figura de la autonomía privada se ha visto, de una parte, limitado en Derecho moderno y, de otra, se ha considerado insuficiente para regular el régimen contractual. Ha sido necesario recurrir, en ambos casos, a fuentes extrañas a la autonomía de la voluntad de los contratantes, a fin de limitarla o regular lo que no estaba establecido por la misma. (Mariola Serrano Argueso. La Teoría de las Fuentes en el Derecho Individual del Trabajo. Pág. 95. Editorial DYKINSON,S.L. Meléndez Valdez, Madrid)

La buena fe no es solo un modo de completar lo pactado, añadiéndole lo no expresamente previsto, sino que afecta la totalidad del contrato, abarcando las declaraciones de voluntad, su interpretación, la integración de sus cláusulas y el cumplimiento y ejecución de lo pactado. La buena fe tiene una manifestación objetiva que constituye un modelo de conducta un principio normativo del que derivan determinadas obligaciones que deben respetarse, aunque no figuren expresamente en la ley o en el contrato.

La buena fe que aquí opera como fuente integradora de la regulación contractual establecida por las partes es la buena fe en la confianza en que, conforme a una sana apariencia jurídica de lo ofrecido en el contrato.

#### **4.5.1. LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD INDIVIDUAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo, institución central y virtualmente exclusiva del derecho de la relación individual de trabajo, tiene por objeto de regulación el cambio de trabajo por salario entre las partes contratantes, esto es entre el trabajador y el empleador. La autonomía de la voluntad individual es la libertad de que gozan el trabajador y el empleador para regular las condiciones de trabajo seguido de la perfección consensual de trabajo. Normalmente se habla de la autonomía individual en general, sin especificar que los posibles incrementos de su protagonismo pueden revestir facetas muy diferenciadas. La autonomía individual en el contrato de trabajo debe ser observada desde la perspectiva bilateral por ser la más común, pero también desde la vertiente unilateral de conformación de términos contractuales por una sola de las partes, referida esencialmente al empleador en base a sus poderes directivos y organizativos.

El principal objeto o fin lo encontramos establecido en el artículo 1 del Código de Trabajo que tendrá por objeto armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores; asimismo se establecen sus derechos, obligaciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Por consiguiente su base legal mas importante es la establecida en nuestra Constitución de la República en su artículo 38 donde se establecen en general las garantías fundamentales de las personas así como los derechos individuales de cada uno de ellos para propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones

entre ambos y ante todo proteger los derechos irrenunciables que nacen cuando existe una relación de trabajo que inicia al momento que se celebra un contrato de trabajo (artículo 401 del Código de Trabajo).

#### **4.6. LAS FUENTES HETERÓNOMAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Las fuentes heterónomas del contrato individual de trabajo son fuentes de carácter objetivo que intervienen en la regulación de las condiciones del trabajo de forma externa a la autonomía de la voluntad, y la autonomía de la voluntad es la posibilidad que tienen las partes contratantes de darse así mismas y elegir la norma rectora de las vicisitudes de la relación en que intervienen. Tanto el Estado como el convenio colectivo de oficio general o estatutaria son portadores de interés generales, de carácter supra-individual, que los sujetos del contrato deben tener obligatoriamente en cuenta cuando proceden a su regulación.

La otra fuente heterónoma por excelencia es La Ley, que como se ha visto puede ser dispositiva o supuesto más frecuente imponerse imperativamente a los destinatarios con carácter absoluto. (Normas imperativas de carácter absoluto), o limitarse a establecer mínimos de naturaleza relativa y mejorables por la autonomía de la voluntad. (Serrano Arguesso, Mariola. La Teoría de Las Fuentes en el Derecho Individual del Trabajo, Editorial DYKINSON, C.L. Meléndez Valdés, Madrid. Pág. 153, 154)

Contrato Colectivo de Trabajo, cuando hablamos de este contrato nos referimos a la convención colectiva de trabajo, porque sustancialmente son lo mismo. La diferencia esta en las partes que intervienen en su formación y esto se debe a los términos que empleo la Constitución de la República en el Artículo 39 en donde se definió el contrato y la convención casi son sinónimos. Relación Artículos 288 y 269 del Código de Trabajo.

Las partes en el contrato colectivo son: el sindicato de trabajadores y el patrón, el artículo 288 del Código de Trabajo dice: que la convención colectiva se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos, pero en cuanto a su contenido el artículo constitucional les da el mismo: es un convenio entre la parte trabajadora y el patrón para regular las condiciones de trabajo. Opera así: se dan todas las normas generales a las cuales los contratantes individuales tiene que ajustarse como lo dice la Constitución, se aplica a esa regulación a todos los trabajadores de la empresa, aunque no pertenezcan al sindicato, aún más, se aplica a todos los trabajadores que ingresan posteriormente a la empresa en ese sentido se dice que es fuente aunque entre los elementos de la norma jurídica vimos que el carácter de generalidad es relativo porque solo se aplica a ese sindicato. (Retana, Francisco; Villacorta, Marcos Gabriel. Guía para el Estudio del Derecho Laboral I Y II, Pág. 44)

#### **4.7. LAS FUENTES DISPOSITIVAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Los usos y costumbres locales y profesionales, son también fuentes heterónomas a la autonomía de la voluntad, aunque revisten de un carácter dispositivo que autoriza su exclusión por las partes contratantes. La remisión que a la norma escrita hace situando la costumbre en último lugar cuando se trata de elegirla para completar el contrato de trabajo, podía tener hasta ahora como una de sus justificaciones el argumento de que el uso era, a diferencia del derecho civil de los contratos, la única fuente completiva del derecho dispositivo con que contaba el derecho individual del trabajo. (Serrano Arguesso, Mariola. La Teoría de Las Fuentes en el Derecho Individual del Trabajo, Editorial DYKINSON, C.L. Meléndez Valdés, Madrid. Pág. 154).

## **4.8. EFECTOS JURIDICOS DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.**

Como hemos estudiado en los capítulos anteriores, en toda relación individual de trabajo existe una subordinación independientemente que exista el convenio escrito, siempre va existir entre los sujetos de ese vínculo obligaciones y prohibiciones los cuales constituyen los efectos jurídicos, así como los derechos y garantías tanto del empleador como del trabajador, de lo que se derivan de la misma, por lo tanto si se incumplen pueden dar lugar a: la resolución, suspensión; terminación del contrato de trabajo, y puede generarse hasta en un despido justificado o no , el cual da lugar a reclamar una indemnización .

### **4.8.1.CLASES DE DESPIDO.**

Ya hemos delineado en el punto anterior que uno de los efectos jurídicos que generan el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones es el despido cuando el patrono rompe unilateralmente el contrato en una forma intempestiva o injustificada, por lo que el empleador estará obligado al pago de la indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Denomínase despido justificado o despido con justa causa, aquel que se produce, obviamente por decisión del empleador, pero solamente cuando existe un hecho grave, inculpable al trabajador, que haga ya imposible la continuación de la relación de trabajo y que haya obligado al empleador a tomar esa extrema decisión. Naturalmente que en el curso del trabajo, pueden darse y en efecto se dan, muchas situaciones en las que el trabajador incurra en determinadas faltas de imprevisión, descuido, infracciones, etc., pero todas de naturaleza leve ( y en las cuales puede también incurrir el empleador), y que por tal razón, pueden considerarse como

corrientes en la vida de trabajo y por tanto tolerables, disculpables y que por lo general son enmendables y no entorpecen, en modo alguno el cumplimiento cotidiano de la vida de trabajo.

Empero, hay otras situaciones en las que la falta inculpable al trabajador, es de naturaleza grave y que ya, de por sí, hace imposible que el contrato de trabajo continúe cumpliéndose. Se trata, en suma, de culpa grave imputable al trabajador, y que por su naturaleza, por las circunstancias y condiciones en que se produce, no puede determinar sino la ruptura intempestiva del contrato.

Cuando la ruptura del contrato de trabajo se produce por esa culpa grave del trabajador, nos encontramos frente al llamado **DESPIDO JUSTIFICADO**. Su característica es que tal despido se produce inmediatamente después de cometida la falta grave por el trabajador, siendo una causal de terminación sin responsabilidad para el patrono, y sin la obligación patronal del pago de indemnización, de conformidad al Artículo 50 del Código de Trabajo.

#### **EL DESPIDO INDIRECTO**

Ahora bien si las causales de despido justificado favorecen al empleador y le eximen de toda obligación de indemnización y demás beneficios sociales al trabajador despedido; a contrario sensu, también existen causales que pueden colocar y en efecto colocan al trabajador en situación de retiro forzoso, o de lo que en la doctrina y muchas otras legislaciones se denomina el **DESPIDO INDIRECTO**.

En efecto, el empleador, su familia o sus representantes, pueden incurrir en vías de hecho, injurias o conductas inmorales con respecto a la persona del trabajador; pueden incurrir en omisiones imprudencia a la higiene y seguridad industrial en perjuicio de la salud y vida del trabajador; puede no cumplir, total o parcialmente, el contrato de trabajo, las leyes protectoras de los trabajadores o el reglamento interno; y en fin pueden incurrir en actos de abuso de derecho tales, por ejemplo, inconsultado trasladado o cambio de actividad y lugar de trabajo, que resulten notoriamente perjudiciales; pueden rebajarle su salario, rebajarlo de jerarquía etc.

Claro que el empleador tiene ciertas prerrogativas en el seno de la empresa, toda vez que a él le incumbe orientar la buena marcha de su explotación industrial o comercial; y, una de las prerrogativas es la del Jus Variando (cambiar al trabajador de un lugar a otro, en establecimientos de la empresa, se entiende, o cambiabile de ocupación). Pero esta potestad patronal tiene un limite: es decir, no puede ser de naturaleza agravante, injuriosa, para el trabajador, (trasladarlo de la ciudad a otro lugar distante, donde obviamente no contara con las facilidades y comodidades del que dispone en la ciudad; cambiarle de una ocupación a otra para lo que no este habilitado en forma que tal cambio signifique notorio agravio); la rebaja de sueldo o salario, sin consentimiento del trabajador, y sin una causal debidamente justificada, conspira contra la economía del trabajador. Y sin duda podrían darse otros supuestos dentro de los consentimiento del contrato, infracciones de normas legales, conducta inmoral, infracciones del convenio colectivo, del contrato y del reglamento interno etc.

Todos estos hechos colocan al trabajador en una situación de despido indirecto.

Es decir que este puede considerarse en situación de despido y hacérselo saber así al empleador y luego demandar al pago de indemnizaciones, por despido injustificado.

El artículo 55 inciso tercero del Código de Trabajo es claro al señalar que se presume la existencia del despido cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente; al respecto se entiende que las personas que dan acceso al centro de trabajo, permiten o restringen el ingreso de una persona, por orden del patrono y no por iniciativa propia.

Se deduce que un trabajador es despedido cuando se le niegue el normal ingreso a su trabajo, pues es claro que si un trabajador que se pone a disposición de su patrono, cuando habitualmente lo ha venido haciendo, cumpliendo una exigencia

contractual, no puede ingresar al recinto laboral por oposición del empleador, tiene todo el derecho de considerarse despedido.

El artículo antes mencionado tutela uno de los principios más importantes de la relación de trabajo, cual es la estabilidad misma del trabajador en su cargo; impedirle la entrada a su trabajo, sin justificación alguna, configura lo que se considera como despido indirecto, generador de responsabilidad para el patrono.

El código de Trabajo en su artículo 56 establece el despido indirecto y nos dice: "cualquier hecho depresivo o vegetatorio para el trabajador, realizado por el patrono o su representante, aquel podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente de su trabajo. En todos estos casos si el juez estimare vegetatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59 del Código de trabajo según sea el caso -

#### **4.8.2. CLASES DE INDEMNIZACIONES.**

La Indemnización es un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario. En palabras simples es una "compensación" que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o deudas de parte de otra persona o entidad.

La indemnización varía según las circunstancias que se presenten ya que este inicialmente esta ligado a lo que es un despido injustificado, teniendo en cuenta solamente el tiempo de servicio prestado por el trabajador, al servicio del empleador. (Profesor Luis Uceda Maurier, Estudio sobre el Derecho individual de Trabajo, Editorial Heliasta, S.R.L., Villamonte, pág. 623).

En materia laboral, es el pago que el empleador realiza para reparar un daño al trabajador.

Se pagará indemnización cuando se presenten las situaciones siguientes:

- 1.- Terminación injustificada de la relación de trabajo.
- 2.- Suspensión y terminación colectiva de la relación de trabajo.

Ahora bien, para efectos indemnizatorios el elemento que tiene vital importancia es el salario integrado para efectos laborales, pues es el punto de partida para calcular el derecho de los trabajadores.

Según el artículo 38 numeral 12 de la Constitución de la República dice: “La ley determinará las condiciones bajo las cuales el empleador estará obligado a pagar a sus trabajadores permanentes que renuncian a su trabajo una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

El Código de Trabajo establece las clases de indemnización las que mencionamos a continuación:

Indemnización por muerte del trabajador: El artículo 335 del Código de Trabajo establece que en caso de riesgo profesional o muerte del empleado, el empleador tendrá la obligación de dar una indemnización a los familiares de este. Relación con artículos 336 y 352 del Código de Trabajo.

Indemnización a favor del cónyuge o compañero de vida: El compañero de vida o cónyuge tiene derecho a una indemnización siempre y cuando que a juicio del perito no tenga aptitud para ejercer un trabajo. Asimismo perderá el derecho a esta indemnización en caso que este contrajera nuevamente nupcias o viviera en unión libre o abandonare a sus hijos menores de edad. (Artículo 339 del Código de Trabajo).

Indemnización por incapacidad permanente: Se da cuando se produce un riesgo profesional en el empleado y este queda incapacitado permanente o total. El empleador por esta causa le dará una indemnización en forma de pensión vitalicia equivalente al sesenta por ciento de su salario, pero en caso que necesitare que lo asista un familiar el juez determinara que se le aumente un ochenta por ciento de su salario. (Artículo 341 del Código de Trabajo).

Indemnización por lesiones desfigurantes: Cuando un trabajador se lesione causándole desfiguración que le impidan desempeñar su trabajo deberá indemnizarse cuya cuantía y forma de pago será igual a la que correspondería en caso de incapacidad permanente parcial. (Artículo 346 del Código de Trabajo)

Indemnización por muerte o incapacidad permanente: En caso de muerte del trabajador o incapacidad permanente, el empleador tendrá que pagarle íntegro sin que pueda deducirse de ellas las cantidades erogadas por el empleador por gastos de curación y restablecimiento. (Artículo 347 del Código de Trabajo)

Indemnización por despido de hecho sin causa justificada: Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año, en ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. Artículo 58 del Código de Trabajo. Relación artículo 38 # 11 de la Constitución de la República.

Indemnización por cuantía: Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado

en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá acceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido. Artículo 59 del Código de Trabajo. Relación artículo 38 # 11 de la Constitución de la República.

Se aclara que si bien la indemnización en la mayoría de las legislaciones es un derecho irrenunciable, esta afectado por la prescripción extintiva; al no ser reclamado dentro del término señalado en la ley, ese derecho resulta legalmente inexigible y se convierte en una simple obligación natural sujeta al rechazo o a la aceptación voluntaria por parte del empleador.

#### **4.9. LEGISLACION DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.**

Es necesario contar con una base legal apropiada y que de seguridad jurídica, para ello nos basamos en nuestra ley primaria que es la Constitución de la República en su artículo 38, que establece las garantías fundamentales en el Derecho Individual de Trabajo para los trabajadores y empleadores, para armonizar las relaciones y establecer las obligaciones y derechos que nacen a la hora de perfeccionarse dicho contrato individual; y este a su vez se regula en nuestro Código de Trabajo que menciona cuales son las obligaciones y prohibiciones del empleador en los artículos 29 y 30, y cuales son las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en los artículos 30 y 31 del mismo cuerpo legal.

Trataremos de explicar y señalar cada una de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores como de los empleadores, que de acuerdo a la naturaleza de sus puestos o cargos desempeñados en el centro de trabajo o empresa, organización y funcionamiento de la misma; que serán necesarias para la buena marcha de esta recordando que también la misma empresa tiene sus propias políticas o normas o por la misma costumbre (recordemos que la costumbre se vuelve ley pero no siempre es así), pero para poder enfocarnos en ello es necesario saber sus

antecedentes que se originaron en nuestro Código Civil por el derecho común, sus efectos jurídicos por el incumplimiento de dichas obligaciones.

#### **4.10. SON OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES LAS QUE CONTEMPLA EL ARTÍCULO 29 DEL CÓDIGO DE TRABAJO LAS CUALES DESARROLLAREMOS A CONTINUACIÓN:**

1- Pagarle al trabajador su salario en el tiempo estipulado ya sea diario, semanal o quincenal, pagarlo en forma íntegra y la cantidad pactada, en el lugar establecido en el centro de trabajo o a través de depósito en cuenta de ahorro, cheque, quedando prohibido especialmente hacerlo en lugares de centros de vicio, recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de venta al por menor (a no ser que sean empleados de los mismos centros). Relación con artículos 127,128 129 y 53 No. 1 del Código de Trabajo.

Salario: es la retribución en dinero que el patrono esta obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo. Artículo 119 del Código de Trabajo.

Salario mínimo: es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Artículo 144 y 145 del Código de Trabajo.

Salario básico: es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 119 del Código de Trabajo el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del empleador a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios. Artículo 140 del Código de Trabajo.

2- Pagar una prestación equivalente al salario al trabajador, en los siguientes casos:

- en el caso de interrupción de las labores y reducción de la jornada por caso fortuito o fuerza mayor, cuando es por culpa del empleador debiendo pagar dicha prestación. Ejemplo de fuerza mayor sería: falta de materia prima, que el empleador no solicito a tiempo el material a utilizar.
- Ejemplo de caso fortuito sería: en caso de incendio por no tomar las medidas preventivas a fin de evitarlo.
- Otro caso sería: por suspensión de los contratos: en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocasionados por culpa del empleador, por no tener las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, relación artículo 314 del Código de Trabajo.
- En el caso de detención del empleador, por las autoridades. Artículo 36 # 7 del Código de Trabajo.

3- Conceder licencia en los casos siguientes:

a) El trabajador necesita licencia para ir a cumplir con una obligación de carácter público impuesto por la ley, o por una autoridad administrativa, por ejemplo: ir a servir de jurado, de testigo, ir a votar, etc. También que las autoridades sanitarias los obligaran a irse a vacunar por causa de epidemia. Esa licencia es siempre con goce de salario por todo el tiempo que sea necesario, debido a la naturaleza de la obligación que tiene que cumplir, por tanto nadie puede excusarse de esta clase de obligaciones.

b) Obligaciones del trabajador de carácter familiar, por ejemplo: la enfermedad grave de un hijo, pero que racionalmente reclamen la presencia del trabajador. La licencia no es goce de sueldo por el tiempo, sino que solo por dos días al mes y quince días al año. La razón del límite es porque la empresa no puede soportar todas las cargas que impone la vida familiar, artículo 23 del Código de Trabajo.

c) A los directivos sindicales para que atiendan las obligaciones propias de su cargo. Eso de que la respectiva organización lo solicite es una innovación del código en relación a la ley de contratación individual de trabajo. La regulación para

la licencia y goce de salarios en este caso es distinta. Esto funcionará eficazmente de acuerdo con el progreso que alcancen los sindicatos. Los bien organizados estarían en condiciones de pagarles a los directivos los salarios que dejen de devengar y aún a pagarles por completo para que solo se dediquen al desarrollo de su cargo, artículo 37 # 8 del Código de Trabajo. Las actividades de los directivos pueden ser muy diversas: sociales, culturales, etc. no siempre es necesario que para dedicarse a ellas abandonen el trabajo; deben tenerse en cuenta en cierto modo los intereses del patrón, motivo por el que para evitar el conflicto, lo mas aconsejable es pedir permiso con anticipación ya que el directivo puede ser trabajador insustituible, debido a las labores especializadas que desarrollan. Deberían incluso llevar el sustituto; cuando aquel se habla de conceder licencias, hay que entenderlo de forma específica. La enfermedad del trabajador, por ejemplo es causa de suspensión del contrato individual de trabajo.

4- El Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto regular los derechos y obligaciones de patrono y trabajadores en el desarrollo de trabajo. Es un medio a través del cual se pueden atender más directamente a las necesidades propias de cada clase de actividad. Entre nosotros es obligatorio que lo tengan las empresas de diez o más trabajadores. Lo elabora el patrón y lo someta a la aprobación a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a diferencia de otros países en que su elaboración participan los trabajadores; no es objeto propio del reglamento interno de trabajo establecer prestaciones a favor de los trabajadores. Algo propio del reglamento es el régimen disciplinario de la empresa, la regulación del poder disciplinario que tiene el patrón, el que deriva de la situación de subordinación en que se encuentran los trabajadores. El reglamento interno de trabajo se considera como una institución de derecho colectivo de trabajo y por eso se encuentra consignado en el libro 2º del Código de Trabajo.

Aclaración: No todas las violaciones a estas obligaciones tienen como consecuencia la terminación del contrato con responsabilidad para el empleador sino solo aquellas que a criterio del juez puedan considerarse como graves.

## **OTRAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR:**

Todo empleador esta obligado a proporcionarle al trabajador una copia del contrato de trabajo, a partir de los ocho días siguientes al que comenzó a laborar en el centro de trabajo. Artículo 22 del Código de Trabajo.

El empresario esta obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños por lo menos; y el diez por ciento puede ser integrado por empleados extranjeros, sin embargo en casos especiales que sobrepasa el diez por ciento de empleados extranjeros contratados; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será la institución encargada de autorizar al empleador para que ejerza dicha contratación. Artículo 7 del Código de Trabajo.

El patrono que tenga a su servicio en el centro de trabajo, más de diez empleados tiene la obligación de elaborar un Reglamento Interno de Trabajo, el cual deberá de someter a la autorización del Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el mismo se debe de dar a conocer a sus empleados. Artículo 302 del Código de Trabajo.

Se prohíbe a los Empleadores destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzo físicos incompatibles con su estado. Artículo 110 del Código de Trabajo.

Es obligación del empleador concederle a la trabajadora embarazada, una licencia por maternidad, dicha licencia es de doce semanas, y además esta obligado a pagarle una prestación equivalente al cien por ciento de su salario. Artículo 309 del Código de Trabajo.

Los empleadores deben adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Artículos 314 y 333 del Código de Trabajo, y Artículos 43 y 44 de la Constitución de la República.

En los centros de trabajo donde su finalidad o naturaleza de trabajo especiales, que ofrecen un peligro para la vida, salud o integridad física de sus empleados, estarán obligados a asegurar a aquellos empleados que estén expuestos a sufrir algún tipo de riesgo profesional. Artículos 360, 361, 363 del Código Trabajo y Artículo 50 de la Constitución de la República.

Los patronos están obligados a negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo con el sindicato de trabajadores que se formare en dicha empresa. Artículo 271 del Código de Trabajo; y Artículo 39 de la Constitución de la República.

Cuando en el centro de trabajo hay aprendices, los cuales están por contrato de aprendizaje; contrato de aprendizaje según artículo 61 del Código de Trabajo: es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por si o por tercero a enseñar a otra natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa son obligaciones del empleador:

- a) pagarle la retribución estipulada en el contrato de aprendizaje respectivo.
- b) Proporcionarle la enseñanza y adiestramiento necesario en lo referente a las tareas u oficio a desempeñar.
- c) Pagarle las prestaciones económicas y sociales a que tuviere derecho. Relación artículo 29 # 1 del Código de Trabajo.
- d) Proporcionarle los materiales, equipo y herramientas necesarios para el desempeño de su trabajo. Relación artículo 29 # 3 del Código de Trabajo.
- e) Guardar la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de obra o palabra. Relación artículo 29 # 5 del Código de Trabajo.

El patrono tiene la obligación de contratar como mínimo un trabajador con discapacidad según su aptitud y preparación para el puesto a desempeñar; por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio. Artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

El propietario de la empresa tiene la obligación de llevar planillas o recibos de pago del salario otorgado a los trabajadores. Artículo 138 del Código de Trabajo. Relación artículo 29 # 1 del Código de Trabajo.

#### **4.10.1. EL ARTÍCULO 30 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ESTABLECE LAS PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR LAS CUALES DESARROLLAREMOS A CONTINUACIÓN:**

1- Exigir compra de artículos. Trata de evitar el cambio de vales por mercadería; que el trabajador adquiera a precio alto artículos de baja calidad. Esta disposición ha sido objeto de estudio en doctrina y en la práctica, por cuanto hay trabajos que se realizan en lugares despoblados, es donde es necesario establecer una tienda para que los trabajadores puedan proveerse de los artículos personales para atender a sus necesidades; es un medio por el cual los sindicatos pueden crear las organizaciones necesarias para que los trabajadores puedan proveerse de lo que necesiten, por ejemplo cooperativas.

2- Podría un patrón, tomando en cuenta la abundancia de mano de obra, exigir alguna compensación como condición para dar el empleo, lo que resultaría en perjuicio de los trabajadores, porque podrían renunciar a parte de sus derechos por ejemplo.

3- Tiende a garantizar la libertad política y de conciencia; no es algo exclusivo del derecho del trabajo, sino que es uno de los derechos individuales de la persona humana.

4- En el desarrollo del contrato de trabajo puede el trabajador convertirse en deudor del patrón por prestaciones, mercancías dadas al crédito, o por cuestiones relativas al trabajo: anticipo de salarios, relación artículo 52 y 137 del código de trabajo. El trabajador no es irresponsable por sus faltas; en la práctica en la mayoría de los casos esa irresponsabilidad puede resultar ilusoria, ya que debido a sus obligaciones familiares no se les puede quitar todo el salario y por eso recurre al juez para que fije el monto, forma de pago, etc. Lo que se trata de evitar es el abuso del patrón al tomar las herramientas que el empleado tiene en la empresa. En el caso de prenda es diferente porque a habido un acuerdo de voluntades podría extenderse a ese caso si se trata de herramientas necesarias para ganarse la vida nada mas.

5- Dirigir a los trabajadores en estado de embriaguez. Esta disposición se fundamenta no solo en una cuestión de orden moral, sino en la seguridad de los trabajadores pues siempre envuelve un peligro.

6- Los salarios deben pagarse en moneda de curso legal puede entenderse de dos formas: que se prohíbe el pago en especie por ejemplo dar en tal concepto comida, etc. Otro sentido en que puede entenderse es que no quiere decir que se prohíba el salario en especie, sino que cuando se va a pagar en dinero debe de ser de curso legal.

#### **4.10.2. EL ARTÍCULO 31 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ESTABLECE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES LAS CUALES DESARROLLAREMOS A CONTINUACIÓN:**

1- Desempeñar el trabajo convenido. Es obligación siendo la otra cara la facultad del empleador de dirigir el trabajo, de imponerles órdenes. El trabajo convenido lo puede hacer tanto por escrito como verbalmente, eso de que no hay estipulación puede suceder, ya sea porque el contrato no se consigne o porque se haga de una

manera vaga imprecisa pero lo mas corriente es que suceda cuando el contrato es verbal, por ejemplo si se contrata a x persona para que trabaje sin determinación específica.

2- Obedecer instrucciones. Se refiere concretamente a la obediencia. Este es el aspecto en que mas se concretiza la dependencia en que el trabajador se encuentra frente al patrono se refiere a representantes patronales en asuntos de trabajo, a la que tienen no solo los gerentes, sino que incluso los empleados de menor categoría y que se evidencia en cuanto a que puedan dar órdenes e imponer sanciones, contratar y despedir trabajadores. Para que exista esa representación no se requiere tampoco ninguna formalidad, sino que surge en el hecho de la vida misma del trabajo; esto es en la práctica puede dar lugar a dudas y dificultades

3- Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia. Aquí también se hace ver el contenido ético del contrato de trabajo, eso de que los contratos deben ejecutarse de buena fe, es aplicable aquí. Hay otros aspectos en que se manifiesta el contenido ético del contrato; al hablar de “diligencia y eficiencia” empleados vocablos con significado diferentes. Diligencia hace relación a la voluntad del trabajador en hacer bien la cosa; la eficiencia se refiere a la capacidad del trabajador para desempeñar aquella actividad, no depende tanto de su voluntad, cuanto de su capacidad.

4- Guardar secretos de la empresa. El aspecto ético aquí es importante es característica que esta obligación por su naturaleza persiste, aún concluído el contrato de trabajo. Entonces es cuando quizás tiene más importancia guardar esta reserva, en el ámbito puramente laboral no existe ninguna sanción para el incumplimiento de esta obligación. Puede tener derivaciones en otros campos. Incluso en el penal, sobre todo porque son cuestiones vitales para la empresa.

5- Materiales de la empresa. Estas disposiciones se fundamentan en la buena fe que deben de existir en la relación laboral; el trabajador esta obligado a cuidar de las cosas de la empresa como si fueran de él y así como el obrero esta obligado a ello, el patrón a su vez esta obligado a guardarle al trabajador los suyos. Artículo 29 # 4 del Código de Trabajo.

6- Prestar auxilio. Esto no se circunscribe a la ocasión en que se desempeña el trabajo; no existe solo cuando se esta ejecutando el trabajo, sino que siempre, aún cuando no se esta trabajando. Se basa en la solidaridad. Es otro de los aspectos del contenido ético del contrato; se basa en que se supone que la empresa no interesa solamente al empresario sino que a los empleados y demás personas. Caben aquí los casos de incendio, inundación, terremotos, etc., que puedan darse cuando el trabajador esta de vacaciones.

7- Desocupar la casa o habitación. Cuando se proporciona al trabajador casa o habitación debemos referirnos al salario si es parte de este. Caso del conserje de un edificio que para desempeñar el trabajo necesita que le den donde vivir y que cuando llega otra persona a realizar ese trabajo va a necesitar la habitación, por lo que no se le da ningún plazo. Aquí es el juez de trabajo el que va a ordenar el lanzamiento. Cabría la duda de que si, cuando al trabajador se le proporciona casa y alimentación si a la vez de la relación de trabajo existe otra de arrendamiento, de si coinciden esas dos figuras, porque podría darse ese caso.

Cuando se da habitación y es condición indispensable para que se pueda prestar el servicio, entonces es obvio que solo existe relación de trabajo y no de arrendamiento, pero aún en este caso cabría dudar, aunque si se da a cambio del servicio, entonces es salario.

8- Exámenes médicos. Esta obligación es para garantía del empresario, por cuanto puede garantizarle contra enfermedad y otros riesgos que lo afecten económicamente por la prestación a que esta obligado. Esto a veces interesa también a la comunidad, ya que puede tratarse de enfermedades endémicas, o

también porque los productores con que se trabaja en la empresa requieran condiciones de salud en los trabajadores. Puede exigirlo el patrón o las autoridades. Aquí se refiere a cuando se está ejecutando el trabajo, pero como el patrón no tiene obligación de emplear a nadie, puede exigirlo como requisito previo. Esta materia será objeto propio de Previsión Social y del Seguro Social, para conocer el estado de salud de la población trabajadora. Artículo 79 del Código de Trabajo.

9- Tiende a prevenir las enfermedades comunes, personales y los accidentes de trabajo. Esta prevención es en beneficio de los trabajadores mismos y de los patronos, por cuanto tienen responsabilidades económicas, sobre todo en los casos de accidentes de trabajo, y enfermedad profesionales. Artículos 314 y 315 del Código de Trabajo. Hay una serie de tareas que requieren el uso de cierto equipo de protección personal, por ejemplo: guantes, caretas, etc., también hay equipo de protección de maquinaria, por ejemplo: escaleras especiales, etc., Desde luego y también procedimientos técnicos acerca de cómo ejecutar ciertas labores contenidas en el Reglamento Interno de la empresa, o dictados por el propio patrón. Hasta por labores corrientes existen indicaciones.

Esto tiene gran importancia en materia de riesgos profesionales en cuanto a accidentes de trabajo también. La indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de accidentes de trabajo, se reduce en una tercera parte cuando se debe a negligencia del trabajador, al no usar el equipo de protección o a no atender las indicaciones dadas. También cuando se comprueba que el patrón no cumplió las disposiciones relativas a seguridad e higiene la indemnización que debe pagar el patrón se aumenta hasta en una tercera parte. Relacionar artículos 304 y 306 del Código de Trabajo.

## **OTRAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Estas se encuentran desarrolladas en los contratos especiales, las cuales desarrollaremos a continuación:

### Las obligaciones de los aprendices:

Los aprendices son aquellos que no saben un oficio, arte o profesión, pero tienen toda la voluntad de someterse a este tipo de subordinación para poder desempeñar el trabajo encomendado en el centro de trabajo. Se señalan en el artículo 63 del Código de Trabajo cuales son sus obligaciones siendo las siguientes:

- f) Respetar al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o representantes, y observar buena conducta en el centro de trabajo cuando desempeñan sus funciones. Relación artículo 31 # 3 del código de Trabajo.
- g) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del empleador o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores. Relación artículo 31 # 2 del Código de Trabajo.
- h) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo. Relación artículo 31 #1 del Código de Trabajo.
- i) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria.

### Las Obligaciones del trabajador a domicilio:

Consideramos que el trabajador a domicilio es aquel que presta sus servicios en su lugar de vivienda o domicilio sin la vigilancia de un empleador, pero este le proporciona el material necesario para la realización de su trabajo. En el artículo 74 del Código de Trabajo se estipulan cuales son las obligaciones del trabajador a domicilio:

- a) Guardar y conservar con mucho cuidado y recelo la materia prima proporcionada por el empleador. Relación artículo 31 # 7 del Código de Trabajo.
- b) Realizar el trabajo pactado con el empleador con la calidad requerida. Relación artículo 31 # 2 del Código de Trabajo.
- c) Cumplir con la entrega del trabajo en el tiempo pactado. Relación artículo 31 # 3 del Código de Trabajo.

#### Obligaciones de los trabajadores del campo.

Empleados agropecuarios: Entendemos por trabajador del campo o agrícola aquel que realiza un trabajo en el campo en labores propias de la agricultura, ganadería, y demás íntimamente relacionadas con esta.

Empleado agrícola: Consideramos como trabajador agrícola aquella persona que su labora propia es la agricultura, como por ejemplo la preparación y rotulación de tierras destinadas al cultivo, la siembra, las operaciones de riego y el cuidado y protección de las plantaciones, y se relacionan a estas también el cercamiento de tierra y recolección de cosechas, con excepción de aquellas que se realicen por medio de maquinas aéreas.

Según el artículo 98 del Código de Trabajo, establece cuales son las obligaciones propias de un trabajador agrícola y del agropecuario, siendo las siguientes:

Cuidar las plantaciones donde ellos realizan el trabajo encomendado por el empleado.

Dar aviso al empleador o representante por cualquier suceso que acontezca en perjuicio de los intereses de éste.

Obligaciones de los trabajadores domésticos: Los trabajadores domésticos son aquellas personas que se dedican a labores propias y continuas de un hogar, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Las obligaciones de este tipo de trabajador se encuentran estipuladas en los artículos 79, 80 y 81 del Código de Trabajo siendo las siguientes:

Proporcionar al empleador los exámenes médicos necesarios, antes de iniciar las labores y cuando el empleador lo considere necesario.

El trabajador doméstico no está sujeto a horario, pero tiene derecho a un descanso de doce horas diarias y un día de descanso remunerado.

Está obligado a laborar en los días de asueto siempre y cuando se lo solicite el empleador.

Hacemos la aclaración que en este tipo de contrataciones por su naturaleza no siguen las reglas de los otros contratos, por cuanto el legislador manifiesta que pueden celebrarse en forma verbal.

#### **4.10.3. EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ESTABLECE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES, LAS CUALES DESARROLLAREMOS A CONTINUACIÓN:**

1- Abandono de trabajo. Esta prohibición se refiere al caso de la persona que está ejecutando el trabajo y se retira sin pedir permiso y sin haber causa justificada. Es distinto a la inasistencia del trabajo, por lo tanto está sancionada en forma distinta. Relación artículo 50 # 12 del Código de Trabajo. Abandonar el trabajo, esto es más grave, porque es una manifestación unilateral de voluntad del trabajador.

Respecto del abandono del trabajo no existe regulación expresa en nuestra ley; los casos que se dan en nuestro medio se resuelven por la causal de faltas injustificadas al trabajo y otra mediante la renuncia.

Es necesario que el trabajador sea reincidente y que haya sido amonestado para que se le de la causa de terminación de contrato sin indemnización de daños y perjuicios.

Nos dice la ley que debe hacer el juez en ese caso. Generalmente se presenta el problema de que el trabajador niega los hechos y no se sabe hasta que punto habría que tener por ciertos el dicho del patrón.

2- Empleo de herramientas y materiales. Esto tiende a garantizar los intereses del patrón, desde luego que el uso independiente de las herramientas tienden a perjudicarlo, cuando se utilizan en perjuicio de persona distinta, esta prohibición a dado problemas porque algunos casos se ha alegado que es motivo de terminación del contrato sin responsabilidad para el empleador, invocando la causal número 19 del artículo 50 del Código de Trabajo.

3- Propaganda. A hecho énfasis la ley en cualquier clase de propaganda, aún las propiamente sindical, ya no se diga las políticas religiosas. etc. En otras disposiciones se favorece al sindicalismo pero aquí se prohíbe porque se quiere propiciar la disciplina y el normal funcionamiento de la empresa.

4- Portar armas. Esto no ofrece problemas, tiene por objeto evitar cualquier suceso que altere la disciplina y el desarrollo de las labores.

## **CONCLUSION**

Con el presente trabajo concluimos que nuestra legislación reconoce y protege los derechos de los empleadores y trabajadores, asimismo cuales son sus obligaciones y prohibiciones dentro del marco jurídico establecido en nuestro Código de Trabajo. Asimismo existe una institución encargada de tutelar, de proteger y que tiene la obligación de dar a conocer las garantías fundamentales como también la de formular y ejecutar la política laboral y de previsión social en coordinación con la política general del Estado mediante planes y programas adecuados que la misma ley establece, siendo esta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo a través de la educación y el conocimiento de sus obligaciones y prohibiciones, los trabajadores y empleadores podrán obtener un mayor grado de protección laboral, así como también atender responsablemente sus compromisos de trabajo.

## RECOMENDACIONES

En general consideramos importante e indispensable que todo empleado debe tener los conocimientos básicos y necesarios de lo que son sus obligaciones y prohibiciones ante un empleador por sus mismos intereses personales, y asegurar sus intereses económicos.

Sugerimos que tanto el empleador como el trabajador, se les de a conocer por medio de charlas, capacitaciones o programas de desarrollo laboral, cuales son sus obligaciones y prohibiciones que se establecen en el Código de Trabajo.

Recomendamos que los empresarios y los trabajadores, soliciten y hagan uso de los servicios que brinda la institución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; a través de la Dirección General de Trabajo y el área de Resoluciones Alternas de Conflictos (RAC) el objetivo principal de esta área es la de prevenir los conflictos laborales para no llegar al despido, y mantener la buena comunicación y la armonía laboral entre empleadores y trabajadores, este brinda un servicio gratuito de capacitaciones o charlas para el sector privado, para darles a conocer las normativas actuales en referencia al derecho laboral tanto a los empleadores como a los trabajadores.

A la población estudiantil de la Universidad Francisco Gavidia, y conjuntamente con nuestra asesora consideramos importante que cada individuo ponga en práctica los conocimientos adquiridos en el área laboral y este pueda brindar ayuda necesaria a sus compañeros de trabajo, que desconocen sus obligaciones y prohibiciones y hasta sus mismos derechos en el desempeño de una relación laboral bajo la subordinación de un empleador.

Al socorro jurídico de la Universidad Francisco Gavidia, asimismo nosotros como futuros Licenciados en Ciencias Jurídicas podemos brindar la asesoría necesaria en lo laboral, según nuestros conocimientos adquiridos durante el desarrollo de esta carrera y la investigación bibliográfica que hemos desarrollado en este trabajo, por lo que esperamos les sirvan y aporte los conocimientos básicos para la formación de futuros profesionales en el derecho laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cavazos Flores, Baltasar; El Derecho Laboral en Iberoamérica, 1ª ed, México, Octubre 1981, Editorial Trillas. Pág. 163. ISBN 968-24-1055-X.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2001. Pág. 187, 207, 391, 436. ISBN 970-07-1192-7.
- Guía de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores. Secretaría de Integración Económica Centroamericana SIECA, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2ª ed, El Salvador, 2004. Pág. 9, 10, 12, 14, 15, 16.
- Leodegario Fernández, Marcos. Derecho Individual de Trabajo. 1ª ed, Impresos y revistas, S.A. 1993. Pág. 89,90, 91. ISBN 84-362-2978-9.
- Mendoza Orantes, Ricardo A.; Mendoza, Lissette Beatriz. Constitución de la República de El Salvador, 1ª ed. Septiembre 2004, Editorial Jurídica Salvadoreña. Pág. de la 49, 50, 51, 52, 53, 64,65, 66.
- Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1974. Pág. 496, 617.
- Retana, Francisco; Villacorta, Marcos Gabriel. Guía para el Estudio del Derecho Laboral I y II. Pág. 41,42, 44,45, 73.
- Serrano Arguesso, Mariola. La Teoría de las Fuentes en el Derecho Individual del Trabajo. Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, Madrid. Pág. 95,153, 154. ISBN 84-8155-604-1.
- Uceda Maurier, Luís. Estudio sobre Derecho Individual de Trabajo. Editorial Heliastas, S.R.L. Villamonte 1730. Pág. 73, 75,623.
- Vásquez López, Luís. Formulario Práctico de Familia. Editorial LIS. Pág. 10.
- Villasmil Prieto, Humberto; Rodríguez Mejía, Giovanni. Código de Trabajo de El Salvador, Edición rubricada y concordada con normas internacionales de trabajo, San José Costa Rica, Oficina internacional del trabajo, 2005. 479 p.

# ANEXOS

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

### GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre \_\_\_\_\_  
Edad \_\_\_\_\_  
Estado Civil \_\_\_\_\_  
Profesión ú Oficio \_\_\_\_\_  
Domicilio \_\_\_\_\_  
Residencia \_\_\_\_\_  
Nacionalidad \_\_\_\_\_  
DUI No. \_\_\_\_\_  
Expedido en \_\_\_\_\_  
el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
Otros datos de Identificación \_\_\_\_\_

### GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL

Nombre \_\_\_\_\_  
Edad \_\_\_\_\_  
Estado Civil \_\_\_\_\_  
Profesión ú Oficio \_\_\_\_\_  
Domicilio \_\_\_\_\_  
Residencia \_\_\_\_\_  
Nacionalidad \_\_\_\_\_  
DUI No. \_\_\_\_\_  
Expedido en \_\_\_\_\_  
el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
Otros datos de Identificación \_\_\_\_\_

g)

h) NOSOTROS \_\_\_\_\_

(Nombre del Contratante Patronal) ( En representación de: razón Social)

(Nombre del Trabajador)

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

#### a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como \_\_\_\_\_  
Además de las obligaciones que le impongan las Leyes laborales y sus reglamentos, el Contrato Colectivo, si lo hubiere y el Reglamento Interno de Trabajo, tendrán como obligaciones propias de su cargo las siguientes: \_\_\_\_\_

#### b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebrará por: \_\_\_\_\_  
(tiempo indefinido, plazo ú obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo)

A partir de: \_\_\_\_\_

Cuando la iniciación del trabajo haya precedido a la celebración del presente Contrato, el tiempo de servicio se computará a partir del \_\_\_\_\_  
(día, mes y año)

Fecha desde la cual el trabajador presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto. Queda estipulado para trabajadores de nuevo ingreso que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Contrato sin expresión de causa ni responsabilidad alguna.

#### c) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:

El lugar de prestación de los servicios será: \_\_\_\_\_

y el trabajador habitará en \_\_\_\_\_  
dado que la empresa (si) (no) le proporciona alojamiento

#### d) HORARIO DE TRABAJO:

Del día \_\_\_\_\_ al día \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_  
Y de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_  
Semana Laboral \_\_\_\_\_ horas.

Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal y el Trabajador o con la persona asignada por éstos

e) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:

El salario que recibirá el trabajador, por sus servicios será la suma \_\_\_\_\_

(indicar la forma de remuneración, por tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc.)

i) Y se pagará en colones salvadoreño en \_\_\_\_\_

(Lugar de pago: Ciudad)

j) Dicho pago se hará de la manera siguiente: \_\_\_\_\_

(Casa, Oficina, etc.)  
(Semanal, quincenalmente, etc., por planillas, recibos de pagos, etc.)

La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar dentro de las dos horas siguientes a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva, y únicamente se admitirá reclamos después de pagada la planilla o el día \_\_\_\_\_ siguiente.

(indicar el día)

f) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará al trabajador las herramientas y materiales siguientes: \_\_\_\_\_

Que se entregan en \_\_\_\_\_ y deben ser devueltos así por el trabajador

(Estado y calidad)

cuando sea requerida al efecto por sus inmediatos, salvo la disminución o deterioro causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos.

g) PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR:

Nombre	Apellido	Edad	Dirección
Nombre	Apellido	Edad	Dirección
Nombre	Apellido	Edad	Dirección
Nombre	Apellido	Edad	Dirección

h) OTRAS ESTIPULACIONES:

i) En el presente Contrato Individual de Trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las Leyes y Reglamentos de Trabajo pertinentes, por el Reglamento Interno y por el o los Contratos Individuales de Trabajo que celebre el patrono; los reconocidos en las sentencias que resuelvan conflictos colectivos de trabajo en la empresa, y los consagrados por la

costumbre.

j) Este contrato sustituye cualquier otro Convenio Individual de Trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y el trabajador, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajo que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativo de mejores condiciones concedidas al trabajador en el Contrato anterior y que no consten el presente.

En fe de la cual firmamos el presente documento por triplicado en: \_\_\_\_\_

(Ciudad)

A los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

(f) \_\_\_\_\_  
PATRONO O REPRESENTANTE

(f) \_\_\_\_\_

SI NO PUEDE EL TRABAJADOR FIRMAR:

--	--

(f) \_\_\_\_\_  
A ruego del Trabajador

(f) \_\_\_\_\_  
Testigo de Identificación

(f) \_\_\_\_\_  
Testigo de Identificación

Huellas digitales del trabajador

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
INSTRUCTIVO PARA ELABORAR UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES PRELIMINARES

En el presente Capitulo deberá determinarse el objeto del Reglamento, las principales unidades de su organización, en caso que las tuviere y la Estructura Jerárquica. Asimismo deberán relacionarse las definiciones y disposiciones que se estimen convenientes y la finalidad de la empresa.

Por otra parte, deberá agregarse el domicilio y la dirección exacta de la Empresa, debiendo tenerse en cuenta que el domicilio y la dirección de la Empresa son conceptos diferentes, el primero se define como el lugar que la ley fija como asiento o sede de la Empresa para la producción de asientos jurídicos y dirección se entiende como el lugar en que la Empresa tiene establecido el asiento principal de sus actividades y operaciones.

Agregar la denominación que se le dará a la parte patronal y a la parte trabajadora en todo el reglamento.

CAPITULO II.

REQUISITOS DE INGRESO

En el presente Capitulo deberán consignarse las condiciones y requisitos personales que deben reunir los trabajadores de la Empresa, tales como solicitud, edad, certificados médicos, certificados de estudio, etc. Asimismo, deberá incluirse dentro de los requisitos de ingreso que: "En ningún caso la Empresa solicitará prueba de embarazo, ni examen de VIH-SIDA, así como tampoco se exigirá constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores.

Agregar el contenido del Art. 28 del Código de Trabajo, en la medida que consideren necesaria su aplicación.

### CAPITULO III.

#### DIAS Y HORAS DE TRABAJO

En el presente Capitulo deberá establecerse con la mayor claridad y precisión posible los horarios de trabajo de la Empresa, indicando las horas de entrada y salida de los trabajadores, ya sean estas horas diurnas o nocturnas, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 161, 165, 168 y 170 del Código de Trabajo.

En caso que en la Empresa existiere más de un horario de trabajo, éste deberá señalar en qué unidades de Organización se aplicará, tal como lo señala el Artículo 304 literal a) del Código de Trabajo.

### CAPITULO IV.

#### HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA

En el presente Capitulo deberá establecerse claramente la aplicación práctica que dentro de la Empresa o establecimiento tendrá lo dispuesto en los Artículos 163 y 166 del Código de Trabajo, en cuanto al tiempo destinado para la alimentación de los trabajadores, señalando claramente la duración de este lapso, así como la hora de inicio y finalización del mismo, procurando que éste sea conforme al horario de trabajo establecido.

### CAPITULO V.

#### LUGAR, DIA Y HORA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS,

#### COMPROBANTES DE PAGO.

En el presente Capitulo deberá señalarse la forma en la que el patrono aplicará lo dispuesto en los Artículos 119 y siguientes del Código de Trabajo, en lo relativo a las formas de estipulación de salarios en la Empresa, así como el lugar, día y hora en que se efectuarán los mismos, debiendo indicar la forma en que se entregarán los comprobantes

de pago de salarios, anticipos, etc.

Lo contenido en los Artículos 119, 122, 130, 132, 138 y 143 del Código de Trabajo, deberá consignarse de forma expresa en el Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPITULO VI.

### DESCANSO SEMANAL

En el presente Capitulo deberá señalarse la forma en la que se concederá el descanso semanal, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 171 al 176 del Código de Trabajo.

Lo dispuesto en los Artículos 171, 173, 175 y 176 del Código de Trabajo, deberá consignarse de forma expresa en el Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPITULO VII.

### ASUETOS

En el presente capítulo deberán incorporarse los días de asuetos que concede la Empresa a los trabajadores, además de los establecidos por la ley en el Artículo 190 del Código de Trabajo, debiendo regular expresamente lo relativo a la remuneración de dichos días de asuetos, tal como lo señalan los Artículos 191, 192 y 194 del Código de Trabajo.

No deberá excluirse ninguno de los días de asueto señalados por la ley.

La siguiente redacción, deberá consignarse de forma expresa después de los días de asueto señalados en el Art. 190 del Código de Trabajo.

Art. "Toda modificación, supresión o reforma que por Decreto Legislativo se hiciere de los días de asueto, quedará incorporada de pleno derecho en el artículo que antecede, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente".

## CAPITULO VIII.

### VACACIONES ANUALES

En el presente capítulo deberán establecerse las reglas de orden práctico conforme a las cuales se dará cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos del 177 al 189 del Código de Trabajo. En caso que la duración y remuneración de las vacaciones fueren mayores a las establecidas por el Código de Trabajo, deberá incorporarse en el referido Reglamento la cantidad que efectivamente se pagará y su duración.

Para la redacción de este Capítulo deberá considerarse los Artículos a los que se hace referencia anteriormente, en la medida que fueren aplicables en la empresa, de acuerdo con la modalidad de concesión de las vacaciones anuales.

## CAPITULO IX.

### AGUINALDOS

En el presente capítulo deberán señalarse las reglas de orden práctico conforme a las cuales se dará cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos del 196 al 202 del Código de Trabajo. En caso que la Empresa pague en concepto de aguinaldo, cuantías superiores a las indicadas en el Código de Trabajo, éstas deberán consignarse claramente en el Reglamento Interno de Trabajo.

Lo dispuesto en los Artículos 196, 197, 198, 199, 200 y 201 del Código de Trabajo deberá consignarse de forma expresa, dependiendo de la modalidad de pago que se practica en la empresa.

## CAPITULO X.

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

En el presente capítulo deberán señalarse las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores que de acuerdo a la naturaleza de los puestos o cargos desempeñados en la Empresa y la organización y funcionamiento de la misma, sean necesarias para la buena marcha de ésta. Además, deberán incluirse los derechos y obligaciones establecidas por costumbre en la Empresa y las indicadas en cualquier otra Ley. Todo de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 31 y 32 del Código de Trabajo.

## CAPITULO XI.

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA

En el presente capítulo lo dispuesto en los Artículos 29 y 30 del Código de Trabajo, deberá consignarse de forma expresa en el Reglamento Interno de Trabajo, sin excluir ningún numeral.

Asimismo será necesario establecer la obligación consignada en el Artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad con la siguiente redacción:

“La empresa contratará como mínimo, por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate”.

En las prohibiciones deberá indicarse lo siguiente, respetando la presente redacción:

- Exigir a las mujeres trabajadoras, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes como requisito para su contratación.
- Exigir a los trabajadores la prueba del VIH SIDA, durante la vigencia del contrato de trabajo.

## CAPITULO XII.

### LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES NI MENORES DE EDAD.

En el presente capítulo deberán determinar, tomando en cuenta las tareas que realmente se ejecutan en la empresa, las labores que se estimen insalubres o peligrosas y que se prohíbe sean realizadas por mujeres y menores de edad, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos del 104 al 117 del Código de Trabajo.

Aún cuando la empresa no contrate menores de edad, deberá regularse lo consignado anteriormente dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPITULO XIII.

### EXÁMENES MÉDICOS Y MEDIDAS PROFILÁCTICAS

El presente Capítulo deberá redactarse conforme lo establecido en el Artículo 304 literal f) del Código de Trabajo de la siguiente forma, debiendo respetar su redacción:

Art. Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de las labores ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador, es obligación de los patronos mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a sus trabajadores.

Art. Los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos o de laboratorio cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas, con el objeto de comprobar su estado de salud.

Art. Los trabajadores deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondientes.

Art. Lo establecido en las disposiciones anteriores se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 317 del Código de Trabajo.

#### CAPITULO XIV.

##### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En el presente Capitulo deberán consignarse las medidas generales y especiales de Seguridad e Higiene Ocupacional, las cuales deben respetarse en la Empresa, con el objeto de evitar toda clase de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Además deberá Indicarse la forma y la aplicación de los Artículos 314 y 315 del Código de Trabajo (ver Artículo 77 del Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo).

#### CAPITULO XV.

##### BOTIQUIN

El presente Capitulo deberá redactarse de la siguientes forma: "La Empresa mantendrá en lugares accesibles y para uso gratuito de todos los trabajadores a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos y enseres necesarios, en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social".

#### CAPITULO XVI.

##### PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL ISSS

El presente Capitulo deberá redactarse de la siguiente forma, respetando su redacción:

Art. "En virtud de que la Empresa está sujeta al régimen del Seguro Social, ésta quedará exenta de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

No obstante lo señalado anteriormente, si por disposiciones reguladas en los contratos de trabajo o contenidas en el Reglamento, el patrono estuviera obligado a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los trabajadores podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto".

## CAPITULO XVII.

### PETICIONES RECLAMOS Y MODO DE RESOLVERLOS

En el presente Capitulo deberá determinarse la forma y el tiempo en que los trabajadores deban presentar sus peticiones y reclamos a la Empresa, indicando el cargo de la o las personas que deberán conocer de tales reclamos, así como la forma y plazo para resolverlos.

## CAPITULO XVIII.

### DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS.

En el presente capitulo deberá establecerse las sanciones de acuerdo a las faltas cometidas por cualquier miembro del personal que labore para la Empresa. Asimismo, se indicarán la o las personas que podrán imponerlas y el procedimiento que se seguirá para tal efecto. Las sanciones podrán ser las siguientes:

4. Amonestación verbal
5. Amonestación por escrito
6. Suspensión sin goce de salario por un día
7. Suspensión sin goce de salario por más de un día y hasta treinta, previa autorización de la Dirección General de Inspección de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 305 del Código de Trabajo.

## CAPITULO XIX.

### DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA.

En el presente capitulo deberá incluirse toda forma en la que opera la Empresa y que no haya sido establecida en los Capítulos anteriores, concluyendo el Reglamento con las siguientes disposiciones, respetando la presente redacción:

- Art. "Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos en favor de los trabajadores por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y los consagrados por la costumbre de Empresa".
- Art. "Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo el presente Reglamento Interno de Trabajo, se dará a conocer a los trabajadores por medio de ejemplares escritos con caracteres legibles, los cuales se colocarán en lugares visibles dentro de la Empresa.

El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquel en que fue dado a conocer en la forma indicada en el inciso anterior".

- Art.- "Toda reforma o modificación al presente Reglamento, no tendrá validez, sino se observa el trámite y plazos establecidos en el Artículo anterior".
- Art. "Mientras el presente Reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia, respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los trabajadores de nuevo ingreso".

#### FORMALIDADES QUE DEBERÁ CONTENER EL PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA SU APROBACIÓN

- El Empleador, Apoderado o Representante Legal, según sea el caso, debidamente acreditados, deberán solicitar por escrito al Director General de Trabajo, la aprobación del Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, acompañándolo de tres ejemplares del mismo.

Las solicitudes de aprobación y los ejemplares del Proyecto de Reglamento Interno

de Trabajo, se redactarán en papel común.

Las modificaciones al Reglamento Interno de Trabajo, deberán solicitarse en la forma señalada anteriormente.

- Para su aprobación, el Reglamento Interno de Trabajo, deberá estar redactado de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Trabajo, las leyes, Reglamentos, Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo que lo afecten, así como con la costumbre de la Empresa.
- El Reglamento Interno de Trabajo, deberá redactarse respetando signos de puntuación, ortografía, interlineado, márgenes, y Enumerar todas las páginas que conforman el proyecto de Reglamento.
- Deberá evitarse hacer referencia únicamente a los Artículos del Código de Trabajo que se relacionan, debiendo desarrollar su contenido en los Capítulos correspondientes del Reglamento Interno de Trabajo.
- El Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, deberá redactarse con enfoque de género, para dar cumplimiento a la Política Nacional de la Mujer.
- En la parte final del Reglamento Interno de Trabajo, deberá consignarse el lugar, la fecha y la firma de quien lo presente, es decir del empleador, del Apoderado o Representante legal, ó del Propietario del Centro de Trabajo según sea el caso, así como el sello de la Empresa o Sociedad, si tuvieran.
- Los Capítulos y Artículos del Reglamento Interno de Trabajo, deberán numerarse correlativamente.

## RECOMENDACIONES

- k) Que el Reglamento Interno de Trabajo sea elaborado en equipo, es decir, que se designe un Coordinador que lo redacte consultando las razones del patrono, jefes, algunos trabajadores especializados o técnicos y personas autorizadas, a efecto de que el Reglamento regule el funcionamiento del Contrato Individual de Trabajo.
  
- l) Que en los Centros de Trabajo Industriales en que emplean veinte o más trabajadores, el Reglamento Interno de Trabajo regule lo dispuesto en el Capítulo XIV del presente Instructivo, en cuanto a la existencia de Comités de Seguridad e Higiene.
  
- m) Sobre las disposiciones relativas al número de Comités, sus objetivos principales, su organización y funcionamiento, deberá solicitarse la asesoría del Departamento Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social y de la Sección de Prevención de Riesgos Profesionales del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

---

**INTER TRADE, S.A. DE C.V.**

**REGLAMENTO INTERNO**

**DE**

**TRABAJO**

**San Marcos, 21 de Enero de 2008**

---

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA**  
**"INTER TRADE SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE".**

**CAPITULO I**  
**DISPOSICIONES PRELIMINARES.**

Art.1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, que en adelante se denominará "Reglamento" tiene por finalidad establecer con claridad, las reglas obligatorias de orden técnico y Administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa "**INTER TRADE, S.A. DE C.V.**" y de normalizar la relación laboral entre dicha empresa y los trabajadores a su servicio.

Art.2.- La Empresa es de nacionalidad Salvadoreña, girará con la denominación "" INTER TRADE, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE "" que podrá abreviarse INTER TRADE, S.A. DE C.V. El domicilio de la Sociedad, será el de la Ciudad de San Salvador tiene sus instalaciones Principales en Centro Comercial Santorini ""B"" local # 1 Kilómetro Nueve y Medio Carretera a Comalapa, San Marcos y se venden Artículos para la industria de la confección de ropa, tintas para serigrafía, spray para diferentes usos.

Art.3.- En el texto de este Reglamento "**INTER TRADE, S.A. DE C.V.**- podrá denominarse "**LA SOCIEDAD**" O "**LA EMPRESA**" y se entenderá que el vocablo genérico "**TRABAJADOR**" O **TRABAJADORES SEGUN EL CASO**", comprende el de empleado de dicha empresa.

Art.4- La Gerencia General es el órgano Ejecutivo de la empresa y tiene a su cargo la Administración directa. La representación legal de la misma recae en el Director Presidente de acuerdo al Pacto Social.

Art.5.- El Director Presidente podrá designar, además, Gerente y Jefes de Departamento que colaboren en la Administración directa de la empresa, asignándoles los deberes, y facultades que creyere convenientes y delegándoles la representación Patronal.

Art.6.- Las unidades de organización principales de la Empresa están distribuidas en Gerencias, así:

- Gerencia General
- Auditoria Interna/Supervision General
- Gerencia de Compras
- Gerencia de Ventas/Mercadeo
- Gerencia y/o Jefatura de operaciones y personal o ambos.
- Gerencia de Recursos Humanos

Art.7.- El personal de la Empresa comprende:

- Trabajadores Administrativos y vigilancia
- Trabajadores de Ventas y bodegueros

Todos ubicados en las distintas Gerencias detalladas en el Artículo anterior.

Art.8.- La Empresa podrá modificar en el futuro su estructura de organización, lo que hará del conocimiento de todo su personal.

## **CAPITULO II**

### **REQUISITOS DE INGRESO**

Art. 9.- Toda persona que desee prestar sus servicios, como trabajador de la empresa, deberá cumplir con las condiciones siguientes, Haber cumplido con su mayoría de años y con estudios de 9° grado como mínimo; así como también “” En ningún caso la Empresa solicitará la prueba de embarazo, ni el examen de VIH-SIDA tampoco se exigirá la constancia de no afiliación a una Asociación Profesional de Trabajadores, la persona llenará el formulario de solicitud de empleo que el Departamento de personal de la Empresa proporcionará al interesado y presentarlo acompañado de los siguientes documentos:

1. Documento único de identidad Personal
2. Exámenes de Sangre, pulmones, heces y orina
3. Solvencia extendida por la Policía Nacional
4. Recomendaciones de tres personas de solvencia Moral
5. Cualquier otro requisito que la empresa considere necesario

Art.10.- Previo ingreso a la Empresa, el aspirante deberá someterse a las pruebas que esta determine.

Art. 11.- En los Contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este termino, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Vencidos los Treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el Contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita. Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes Contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse periodo de prueba en el nuevo Contrato.

Art.12.- Los Trabajadores deberán notificar a la empresa cualquier modificación en cuanto a: a) Estado civil; b) personas que dependen económicamente del trabajador; c) Dirección o domicilio; d) Nacimiento y Defunciones que ocurran entre sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

**CAPITULO III**  
**DIAS Y HORAS DE TRABAJO.-**

Art.13.- La jornada de trabajo será de una clase:  
Diurna: que tendrá una duración de ocho horas.

Art.14.- La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas.

Art.15.- Los horarios de trabajo serán los siguientes:

De Lunes a Viernes	ENTRADA	SALIDA
	08:00 am	a 12:00 pm.
	1:00 pm	a 5:00 pm
Sábado	08:00 am	a 12:00 pm.

El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores.

Art.16.- El Trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria Será reenumerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario por hora hasta el limite legal.- Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo la jornada ordinaria, se remunerará solamente con salario básico.

Art.17.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete, La jornada de trabajo que comprende más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

Art.18.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna. En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprende más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para efectos de su duración.

Art.19.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán por lo menos con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art.20.- El trabajo en horas extraordinarias solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan, y con el consentimiento del trabajador.

#### **CAPITULO IV** **HORAS DESTINADAS PARA LA COMIDA**

Art.21.- Para todo el personal tomaran sus alimentos y descansarán en la pausa correspondiente a los horarios establecidos. El tiempo de comida y descanso será de 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

Art. 22. -Los trabajadores deberán entrar y salir de las instalaciones de la empresa, únicamente por el lugar que al efecto esta designe.

Art. 23.- En todo caso, la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores en el desempeño de sus labores, será controlada en la forma y por los medios que la empresa considere adecuados

#### **CAPITULO V** **LUGAR, DIA Y HORA PARA EL PAGO DE SUS SALARIOS** **COMPROBANTES DE PAGO.**

Art.24.- El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este código.

Art. 25.- Se les cancelará en las oficinas de la empresa, situada en Centro Comercial Santorini “B” local 01 Kilómetro Nueve y medio Carretera a Comalapa San Marcos. La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse interrumpidamente. Los salarios serán pagados, en la moneda en curso legal, así, a través de la Emisión de planilla de sueldos cada quince se pagará el sueldo anticipadamente sin ninguna retención firmando un recibo el trabajador y el último de mes el pago mensual mediante una planilla general, haciendo las deducciones correspondientes con recibo firmado por el trabajador utilizando el sistema electrónico de la red bancaria y

depositándole el sueldo a cada uno en su número de cuenta del Banco. Y deberá remunerarse con salario básico de un día aquel en que solo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

Art. 26.- Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Art. 27.- El Patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas. Dicho documento deberá ser firmado por el trabajador y si este no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

Art.28.- El día de descanso semanal es el domingo, sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquellas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Art.29.- El pago se realizará el día hábil inmediato anterior, El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

Art.30. - En caso de ausencia del trabajador a la fecha y hora de pago, éste podrá pagarse a su cónyuge o compañera de vida, ascendiente o descendiente, siempre que sean debidamente autorizados por el trabajador, en forma escrita.

Art. 31.- Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que solo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

## **CAPITULO VI**

### **DESCANSO SEMANAL.**

Art.32.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. El día de descanso será el domingo.

Art. 33.- El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquellas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día de domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Art.34.- El trabajador que no complete la semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el artículo anterior.

Art.35.- Todos los trabajadores tienen derecho a gozar, de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

Art.36.- No perderán la remuneración del día de descanso los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas.

Art.37.- Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro periodo mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Art.38- Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo. Por las horas que trabajen y un día de descanso compensatorio remunerado.

Art. 39.- Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

Art.40.- El día de descanso compensatorio, será reenumerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

Art. 41.- El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo

efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

## **CAPITULO VII ASUETOS**

Art. 42.- Se establece como días de asueto remunerado los siguientes:

- Primero de Enero
- Jueves, viernes, y sábado de la semana Santa
- Primero de Mayo
- Seis de agosto
- Quince de Septiembre
- Dos de Noviembre
- Veinticinco de Diciembre

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre,

Por mutuo consentimiento entre la empresa y los trabajadores, estos podrán laborar el día de asueto devengando un salario extraordinario compuesto por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste. Si se trabajan horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario ya señalado.

Art.43.- Si coincidiera un día de descanso con el día de asueto, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico, pero si trabajare en dicho día, se le remunerará con el ciento por ciento de su salario básico, más el correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Art.44.- No será obligatorio trabajar en días de asueto o de descanso semanal pero se considerará como falta de disciplina, si el trabajador conviene laborarlo, por lo menos un día antes y no se presentare a trabajar sin causa justificada

Art.45.- La empresa, cuando una actividad no sea suficiente para mantener ocupado al trabajador, durante una jornada o durante todos los días

laborales del mes, podrá destinarlo de acuerdo a su capacidad y en lo posible, a labores similares a su ocupación principal determinada en su contrato individual de trabajo.

Art. 46.- Toda modificación, supresión o reforma que por Decreto Legislativo se hiciere de los días de asueto de las y de los trabajadores, que dará incorporada de pleno derecho en el anterior artículo que antecede, teniendo efecto dicha modificación, supresión o reforma, desde el día en que entre en vigencia el decreto correspondiente.

### **CAPITULO XIII** **VACACIONES**

Art.47.- Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Art.48.- Los días de asueto y los de descanso semanal, comprendidos en el periodo de vacaciones no prolongarán dicho periodo. Las vacaciones no podrán comenzar en días de descanso semanal o de asueto y los días de descanso compensatorios no podrán incluirse dentro del periodo de vacaciones.

Art.49.- La empresa señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones y les hará saber con treinta días de anticipación por lo menos, la fecha en que se iniciaran.

Art.50.- Todo trabajador para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias

Art.51.- Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio de la empresa no excediera de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.

Art.52.- El Patrono debe de señalar la época en que el trabajador ha de gozar de sus vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas con treinta días de anticipación por lo menos,

Art.53 Para calcular la remuneración, que el trabajador debe de recibir, en concepto de prestación por vacaciones, se tomara en cuenta:

- El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas cuando el salario hubiera sido estipulado por unidad de tiempo
- El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios, que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el numero de días laborables comprendidos entre dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art.54.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie, así mismo se prohíbe fraccionar o acumular los periodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

Art.55.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que deba volver al trabajo.

Art. 56.-Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

- El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo,
- El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 57.- El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o Establecimiento, disfrute colectivamente, dentro de un mismo periodo, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que exige el Art. 177, ni los doscientos días de que habla el Art. 180, ni tendrá efecto lo dispuesto en el Art. 186.

## **CAPITULO IX** **AGUINALDOS**

Art.58.- Todo patrono esta obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

Art. 59 El Patrono está obligado al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio. Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.

Art .60.- La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

- Para quien tuviera un año, o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días.
- Para quien tuviera tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días.
- Para quien tuviera diez años o más de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.

Para calcular la remuneración que el trabajador debe de recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

- El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo.
- ) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba pagarse el aguinaldo, entre el numero de días laborables comprendidos en dicho periodo, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 61.- Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabaja en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Art.62.- La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, se pagara en el periodo comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Art. 63.- Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Art.64.- Perderán totalmente el derecho de aguinaldo los trabajadores que en doce meses sean o no consecutivos, del periodo comprendido entre el doce de diciembre del año en que habrá de pagarse la prima, haya tenido en cada uno de dichos meses, mas de dos faltas de asistencia injustificada al trabajo, aunque estas fueren solo medio día.

Art. 65.- Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabaja en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

## **CAPITULO X**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.**

#### **OBLIGACIONES**

Art.66.- Los trabajadores de la empresa, cumplirán las obligaciones siguientes:

8. Los trabajadores de la Empresa se presentaran a su trabajo con puntualidad y al comenzar las labores, se dedicarán con toda diligencia a cumplir con sus obligaciones;
9. Están en la obligación de permitir el registro de paquetes a la entrada y salida del trabajo, haciéndolo con el debido respeto.
10. Asistir al trabajo limpios, y convenientemente vestidos y mantener esa corrección durante el mismo.
11. Marcar la tarjeta u otro sistema de control de asistencia al entrar durante el desarrollo o al salir del trabajo, según el tipo de labores, excepto las exoneradas por la Gerencia.
12. Entrar y salir del trabajo por la puerta designada para tal efecto, y cuando la empresa lo considere conveniente, permitir que se les registre, con el decoro debido, el vehículo en que se transporte;

13. Desempeñar el trabajo con diligencia, eficiencia apropiada, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
14. Guardar rigurosa reserva sobre las operaciones, asuntos administrativos y en general sobre todo aquello cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
15. observar buena conducta, ser respetuoso y disciplinado, ayudar a mantener el orden y aseo de la empresa y respetar a sus jefes, así como respetar la propiedad e integridad de sus compañeros de trabajo.
16. Tratar con debida cortesía a los clientes de la empresa y a toda persona con quien deban tratar con ocasión del desempeño de sus labores.
17. Comunicar con la mayor brevedad posible, a sus jefes inmediatos, cualquier anomalía que observaren en las labores; así como los desperfectos o condiciones defectuosos que notaren en las máquinas o Equipo, de todo estado personal de algún trabajador que se encuentre en condiciones que le impidan desempeñar sus labores.
18. Rendir cuenta en la forma que determine la Gerencia, cuando los trabajadores tuvieren a su cargo fondos o valores de la empresa.
19. Conservar en buen estado las herramientas, equipo, útiles, instrumentos, maquinaria, mercadería y demás bienes de propiedad de la empresa que están a su cuidado, sin responder del deterioro ocasionado por su uso natural, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación; así mismo evitar toda clase de desperdicios de mercadería, fuerza eléctrica llamadas telefónicas innecesarias ajenas a la empresa Y agua.
20. Someterse a examen médico y análisis clínico cuando fuere requerido por la empresa con el objeto comprobar su estado de salud, el valor de estos será por cuenta de la misma.
21. Los trabajadores que los tengan a su cargo cuidar de manera especial que los libros, tarjetas, cuentas, documentos, registros en general y archivos, estén en orden y al día, a fin que puedan ser consultados en cualquier momento, los cuales no podrán extraerlos de la empresa sin permiso de la Gerencia.
22. Cumplir con este Reglamento Interno de trabajo y

23. Cumplir con todo lo preceptuado en el Código de Trabajo y De más fuentes -de obligaciones laborales.

Art.67.- Todo trabajador de la empresa, tiene la obligación de presentarse a su sección o retirarse de ella a la hora exacta indicada en que empieza o termina su jornada de trabajo, y estará obligado a marcar su respectiva tarjeta en el reloj marcador a la entrada de sus labores así como a la salida del desempeño de las mismas, de conformidad con el horario de trabajo. El trabajador que injustificadamente marque su tarjeta después de la hora en que empieza su jornada de trabajo, se le descontará la llegada tardía y perderá el salario correspondiente al día de descanso semanal.

Art.68. - Ningún trabajador deberá abandonar sus labores, antes de que se haya dado la señal de que la jornada de trabajo ha finalizado, salvo caso de permiso escrito extendido por su jefe inmediato o su supervisor jerárquico, cuando un trabajador necesite permiso para ausentarse del trabajo o faltar a sus labores, deberá solicitarse con anticipación, indicando los motivos a su jefe inmediato y en caso de concederse, lo otorgará definitivamente la Gerencia General o Gerencia Administrativa.

### **PROHIBICIONES**

Art.69.- Se prohíbe a los trabajadores:

- Faltar al desempeño de sus labores sin permiso correspondiente o sin causa justificada.
- Marcar la tarjeta de control de asistencia de otro trabajador a permitir que otro trabajador marque la suya.
- Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores o dedicarse a formar grupos; así como manchar paredes y comer durante sus labores sin autorización de su jefe.
- Presentarse al desempeño de sus labores bajo el efecto de bebidas embriagantes, narcóticas, drogas enervantes o estupefacientes, o con muestras visibles de haberlas ingerido o hacer uso de los mismos en horas de trabajo.
- Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de su respectivo jefe.

- Emplear los útiles, materiales, maquinaria herramientas o equipo suministrados por la empresa para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados en beneficio de personas ajenas a la empresa.
- Portar armas de cualquier clase durante su permanencia en el recinto de la empresa a menos que sea necesario para la ejecución de sus labores.
- Permanecer en los recintos de la empresa fuera de sus horas Necesarias para la ejecución de las labores.
- Atender visitas o asuntos personales en los recintos de la empresa; atender o hacer llamadas telefónicas particulares durante las horas de trabajo, salvo en casos urgentes en los cuales deberán contar con el permiso de su respectivo jefe.
- Fumar en la empresa.
- Ingresar a la empresa cuando estuviera suspendido por faltas disciplinarias o presentarse a sus labores cuando estuviere incapacitado por el ISSS o un médico competente.
- Realizar colectas o rifas, en el recinto de la empresa o recoger firmas para cualquier fin, salvo con permiso escrito por la Gerencia.
- Hacer préstamos a sus compañeros o subordinados con o sin Intereses o servir de intermediarios para los mismos fines.
- Provocar, causar o participar en riñas o peleas; hacer bromas pesadas, entretenerse en juegos de manos o dedicarse de hecho o de palabra durante las horas de trabajo, a romper la tranquilidad, orden , disciplina, respeto y armonía que deben prevalecer en el personal de la empresa.
- Aprovecharse del cargo que desempeñan para obtener beneficios Personales, sustraer o usar en beneficio propio o de terceros, o permitir la sustracción o el uso indebido de los fondos o valores confiados a su custodia o vigilancia.
- Dedicarse en horas de trabajo a la lectura de revistas, periódicos, libros, o cualquier otro tipo de publicación, salvo las relacionadas

con su trabajo.

- Negarse a los registros que por razones o efecto de control se practiquen en la empresa, que se hará siempre respetando la dignidad de la persona.
- Alterar los libros, registros, comprobantes, correspondencia o cualquier otro documento de la empresa; y
- Violar las disposiciones de este reglamento interno de trabajo y aquéllas que les imponga el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

## **CAPITULO XI** **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA.,**

Art. 70.- Son obligaciones de los patronos:

1º) Pagar al trabajador su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el capítulo I, del Título Tercero de este libro;

2º) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;

3º) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;

4º) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

5º) Guardar la debida consideración a los trabajadores, obteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.;

6º) Conceder licencia al trabajador:

Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de las obligaciones dichas;

Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su

cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa,.Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario; y

Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. El patrono por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna.;

7º) Mantener el numero suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos. La misma disposición ser observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

8º) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

9º) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y

10ª) Todas las que imponga este Código, de Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de Inmunodeficiencia Humana, Y demás fuentes de obligaciones laborables.

11) La Empresa contratará como minino por cada 25 trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.

Art.71.- La empresa gozará de todos los derechos que la Ley le concede y cumplirá las obligaciones y prohibiciones siguientes:

Art.72.- Por acuerdo del patrono la empresa está obligada a dar a sus trabajadores, en concepto de indemnización, una prima por cada año de servicio, que es equivalente al salario de 30 días y proporcionalmente por fracciones de año.

Art.73.- En ningún caso la indemnización podrá ser menor al equivalente de 15 días

Art.74.-Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

## **PROHIBICIONES**

Art.75.- Se prohíbe a los patronos:

- Exigir a las mujeres trabajadoras, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes como requisito para su contratación.
- Exigir a los trabajadores la prueba del VIH-SIDA, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH-SIDA, así como divulgar su diagnóstico.
- Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos a convicciones religiosas;
- Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional de trabajadores.
- Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, - para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que les hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;
- Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Pagar el salario con fichas, vales, pagares, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus

trabajadores, salvo que exista causa legal; y

- Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales que confieren a los trabajadores.
- La Empresa contratará como mínimo, por cada veinte y cinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.

## **CAPITULO XII**

### **LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR MUJERES Y MENORES DE EDAD**

Art.76.- Todo Patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro, en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Art.77.- El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su sexo, edad, estado físico y desarrollo.

Art.78.- Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años y el de las mujeres de toda edad, en labores peligrosas o insalubres.

Art.79.- Las mujeres embarazadas no podrán ser destinadas a realizar trabajos que requieran grandes esfuerzo físico, incompatibles con su estado.

Art.80.- Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.

Art.81.- El estado de embarazo es causa justa para trasladar a la mujer trabajadora a un puesto distinto en el mismo establecimiento, cuando su labor consista en atender directamente al público. Dicho traslado podrá ser por disposición del patrono o a solicitud de la trabajadora interesada.

Art.82.- Llegado a su fin el descanso postnatal, la mujer trabajadora tiene derecho a volver al cargo que desempeñaba antes del embarazo.

Art.83.- Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirá la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido, el descanso antes expresado

**CAPITULO XIII**  
**EXAMENES MEDICOS Y MEDIDAS PROFILACTICAS.**

Art.84.- Todo trabajador está obligado a:

Cuando a juicio del Departamento Nacional de Previsión Social la naturaleza de la actividad ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador, es obligación de los patronos mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorios a sus trabajadores.

Los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos, laboratorio o profilácticos, cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas, con el objeto de comprobar sus estado de salud.

Los trabajadores deben ser destinados a desempeñar aquellos trabajos más adecuados a su estado de salud y su capacidad física, con base en los exámenes médicos correspondientes.

Lo establecido en las disposiciones anteriores, se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 317 del Código de Trabajo.

**CAPITULO XIV**  
**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Art.85.- La empresa mantendrá en completo estado de limpieza, salubridad e higiene las instalaciones del establecimiento y cumplirá con las disposiciones que sobre higiene y seguridad dictare la Dirección General de Previsión Social.

Art.86.- Todo trabajador de la empresa está obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado a las operaciones procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria; está también obligado a cumplir con todas aquéllas indicaciones de la empresa que tenga por finalidad proteger su salud, su vida e integridad corporal, así como cuidar los materiales y productos que le sean entregados por la empresa.

Art.87.- Los trabajadores tienen la obligación de mantener limpios y ordenados los lugares de trabajo, los instrumentos, maquinaria, herramientas mas objetos que estén a su cuidado.

Art.88.- En virtud de estar sujeta al régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la empresa quedará exenta de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes en favor de los trabajadores en la medida en que sean cubiertos por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Art.89.- Sin embargo, si por disposiciones legales, de contrato de trabajo de este reglamento, el patrono estuviere obligado a dar prestaciones superiores a las concedidas por el ISSS, los trabajadores podrán reclamar la parte que no recibieron del mencionado instituto.

## **CAPITULO XV** **BOTIQUIN**

Art.90.- La empresa mantendrá en lugar accesible y para uso gratuito de todos los trabajadores a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.

## **CAPITULO XVI** **PRESTACIONES CUBIERTAS POR EL IS.S.S.**

Art.91.- En virtud de que la Empresa está sujeta al régimen del Seguro Social, ésta quedará exenta de las prestaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Art.92.- No obstante lo señalado anteriormente, si por disposiciones reguladas en los contratos de trabajo o contenidas en el Reglamento, el patrono estuviere obligado a proporcionar prestaciones superiores a las concedidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, los trabajadores podrán reclamarle la parte que no recibieron del mencionado Instituto

## **CAPITULO XVII** **PETICIONES, RECLAMOS Y MODOS DE RESOLVERLOS**

Art.93.- Toda petición o reclamo que los trabajadores tuvieren que hacer por, razones de la prestación de sus servicios se hará al Gerente o a la persona que él designe y en ausencia o defecto de éstos, a la persona que desempeñe el cargo de jefe de personal, lo cual harán verbalmente o por escrito, inmediatamente de suscitado lo que la motive y se resolverá a más tardar dentro de los cinco días siguientes

**CAPITULO XVIII**  
**DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y MODO DE APLICARLAS.**

Art.94.- El incumplimiento de las obligaciones y la infracción de las disposiciones contenidas en este Reglamento Interno, serán sancionadas de conformidad a la gravedad de la falta.

Art.95.- La empresa califica las faltas en: leves, menos graves, muy graves, gravísimas, las cuales serán sancionadas de conformidad a la escala siguiente.

- Advertencia verbal: Se hará al infractor una advertencia verbal por medio del jefe inmediato o de quien haga sus veces, llamándole especialmente la atención para prevenir la repetición de la falta.
- Amonestación por escrito: Se dirigirá al infractor una carta extendida por su jefe inmediato previniéndole categóricamente que se le impondrá una sanción mayor si cometiere otra falta en el mismo mes calendario.
- Suspensión: hasta por un día con la pérdida del salario correspondiente a ese día.
- Suspensión de trabajo por más de un día: Se suspenderá al trabajador hasta por treinta días previa autorización del Inspector General de Trabajo de conformidad con lo dispuesto por el Art. 305 del código de trabajo.
- Terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrono de conformidad al Art.50 del Código de Trabajo.

Art.96.- Cualquier falta cometida por los trabajadores se considerará comprobada por cualquiera de las formas siguientes:

- I. Por la confesión verbal o escrita por el trabajador; y
- II. Por cualquier otro medio de prueba legal emitido.

Art.97.- Terminación del contrato de Trabajo.-Serán causales de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, Presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud.

Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- Por negligencia reiterada del trabajador.
- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando este desempeñe un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad.-

El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere Para justificar la pérdida de la confianza.

- Por revelar el trabajador secretos de la empresa y aprovecharse de ellos, o por divulgar asuntos administrativos de la misma, que puedan causar perjuicios al patrono.
- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro la empresa o fuera de ésta, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores.
- Por cometer el trabajador en cualquier circunstancia, actos irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de el; durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono.
- Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre, que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas,
- Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden de la empresa, alterando el normal desarrollo de las labores.
- Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo, por lesionar con dolo o negligencia grave cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono.
- Por poner el trabajador en graves peligros, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6a.y 7a. de éste artículo o la de sus compañeros de trabajo.
- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la

seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo.

- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos, o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en éste ultimo caso, no solo los días completos sino aún los medios días.
- Por no presentarse el trabajador, sin causa justificada a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas o por no presentarse a reanudarlas sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art.45 del Código de trabajo.
- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono de su cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos o contra persona o propiedad de algún jefe de la empresa o de algún compañero de trabajo.
- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes aquél en que fué puesto en libertad después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos, en la persona de algún jefe de la empresa o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se tratase de delitos contra la propiedad, contra la hacienda publica o de falsedad.
- Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta sin motivo justo o siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores.
- Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales.
- Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse a sus labores a desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art.32 del Código de Trabajo, siempre que por igual motivo se le haya amonestado dentro de los seis meses anteriores, por

medio de la inspección General de Trabajo; y

- Por falta grave del trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le imponga el Código, Reglamento Interno de Trabajo y el contrato Individual de Trabajo.

## **CAPITULO XIX**

### **DISPOSICIONES FINALES, PUBLICIDAD Y VIGENCIA.**

Art.98.- Lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, deberá resolverse de conformidad con lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente, entendiéndose sin perjuicio de mejores derechos establecidos a favor de los trabajadores por las leyes, contratos, convenciones o arreglos colectivos de trabajo y de los consagrados por la costumbre de Empresa.

Art.99.- Dentro de los seis días siguientes a aquél en que fuere aprobado por el Director General de Trabajo, el presente Reglamento Interno se dará a conocer a los trabajadores, por medio de ejemplares, escritos con caracteres enteramente legibles, se colocarán en lugares de fácil visibilidad dentro de la empresa.

Art.100.- El Reglamento entrará en vigencia quince días después de aquél en que sea dado a conocer en la forma indicada en el inciso precedente. Toda reforma o modificación a este Reglamento no tendrá validez, si no se observan el trámite y plazos establecido en el artículo y párrafo anterior.

Art.101.- Mientras el presente reglamento Interno de Trabajo y sus reformas o modificaciones, estén vigentes, no será necesario el plazo de quince días para que sus disposiciones sean de obligatoria observancia  
Respecto de los nuevos patronos o sus representantes y los trabajadores de nuevo ingreso.

Dado en San Marcos, a los Veintiún días del mes de Enero de Dos Mil Ocho.

---

Lic. Miguel Ángel Cubias Samper  
Representante Legal.

418-2001

**SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:** San Salvador, a las nueve horas y quince minutos del día catorce de marzo de dos mil uno.

Vistos en Casación la Sentencia Definitiva pronunciada por la Cámara Primera de lo Laboral, a las catorce horas y cuarenta y seis minutos del día tres de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, en el incidente de apelación del Juicio Ordinario de Trabajo promovido por el licenciado Ramón Arturo Gaitán Laínez, Procurador Auxiliar de Trabajo, en nombre y representación del trabajador Manuel de Jesús Cabrera, contra el señor Angel Mario Martínez, reclamándole indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional, el pago pecuniario correspondiente a las vacaciones completas de los años mil novecientos noventa y seis, mil novecientos noventa y siete y mil novecientos noventa y ocho y el pago de los aguinaldos completos de los años de mil novecientos noventa y seis, mil novecientos noventa y siete y mil novecientos noventa y ocho y complemento del salario mínimo de toda la relación laboral.

Han intervenido como parte en Primera y en Segunda Instancia el licenciado Ramón Arturo Gaitán Laínez, en la calidad en que actúa y el doctor Oscar Arnoldo Salgado Perla, como Apoderado General Judicial del señor Manuel de Jesús Cabrera. y en Casación el licenciado Ramón Arturo Gaitán Laínez.

Leídos los Autos; y,

CONSIDERANDO:

I) Que el fallo de Primera Instancia dice: ""Condénase al señor Angel Mario Martínez, a pagar al trabajador Manuel de Jesús Cabrera la cantidad de cincuenta y un mil quinientos noventa y cinco colones veintidós centavos, en los conceptos siguientes: a) Cuarenta y ocho mil ochocientos cuarenta y seis colones cincuenta y ocho centavos, por indemnización por despido injusto; b) Seiscientos veintiocho colones, veintisiete centavos por vacación proporcional; c) Seiscientos cincuenta colones treinta y siete centavos, por aguinaldo proporcional; y, d) Un mil cuatrocientos setenta colones por salarios caídos en esta Instancia. II) Absuélvase al mencionado señor Angel Mario Martínez, de las acciones incoadas en su contra por el referido trabajador, reclamando el pago de vacaciones completas correspondientes a los períodos de mil novecientos noventa y seis, mil novecientos noventa y siete y mil novecientos noventa y ocho, así como también del complemento de salario mínimo de toda la relación laboral. Notifíquese ""

II) El fallo de Segunda Instancia dice: ""Por las razones expuestas preceptos jurídicos citados y Art. 600 del Código de Trabajo, a nombre de la República de El Salvador, la Cámara FALLA: Declárase nula la sentencia definitiva venida en apelación, la segunda acta asentada en el folio cuatro vuelto de la pieza principal, en que se hizo constar la cita a conciliación del demandado y todas las demás diligencias que han sido su consecuencia, y repóngase el

proceso. En su oportunidad devuélvase la pieza principal al Tribunal de origen, con certificación de esta sentencia. Notifíquese""

III) No conforme con ese fallo el licenciado Ramón Arturo Gaitán Láinez interpuso Recurso de Casación quien en lo esencial expresó: ""Que en base a lo establecido en los artículos 587 numeral 1 y 588 numeral uno ambos del Código de Trabajo por violación e interpretación errónea de la Ley, vengo a interponer Recurso de Casación en contra de la Sentencia Definitiva dictada por Vos, a las catorce horas y cuarenta y seis minutos del día tres del corriente mes y año y notificada a las doce horas del nueve del mismo mes y año, por las razones siguientes: Impugnación de la Sentencia: I) Motivo en el que se funda: En el numeral 1 del artículo quinientos ochenta y siete del Código de Trabajo y el numeral Primero del artículo quinientos ochenta y ocho, también del Código de Trabajo, por violación e interpretación errónea en la aplicación de la Ley. II) Preceptos legales infringidos: Son el artículo trescientos ochenta y seis inciso segundo en relación con el artículo cuatrocientos sesenta y uno ambos del Código de Trabajo. III) Concepto en que lo haya sido. Es el caso que en Primera Instancia la sentencia fue favorable a la parte actora, pero resulta que en esta Instancia en vuestra sentencia consideráis que el emplazamiento hecho al demandado no ha sido hecho de conformidad a la Ley; y es aquí en donde entráis en la infracción de Ley, ya que en la pieza principal del proceso en referencia, consta el acta levantada por el notificador judicial del Juzgado Segundo de lo Laboral en la que consta que el demandado señor Angel Mario Martínez, si fue citado, notificado y emplazado en legal forma, pues se hizo de conformidad a lo que establece el artículo 386 Inc. 2° del Código de Trabajo; y ésto lo digo así ya que el notificador judicial al levantar el acta de notificación dijo: ""Notifiqué, cité y emplacé al señor Angel Mario Martínez, en su calidad de persona demandada mediante esquila con inserción del auto anterior, y copia de folio uno con su documento que fijé en la puerta principal del lugar señalado en la misma demanda de mérito, situado en la dirección indicada en la misma, donde el demandado habitualmente atiende sus negocios, diligencia que así realicé por no haber encontrado personalmente al referido señor y negarse la señora quien dijo llamarse María Paz de Gómez, empleada de dicho lugar a recibir la esquila de notificación, lo que hago de su conocimiento para los efectos de ley"". De lo antes dicho se puede notar a simple vista de que la cita a la audiencia conciliatoria se hizo en legal forma y de conformidad a lo establecido en el artículo 386 Inc. 2° del Código de Trabajo, por lo que la sentencia dictada por Vos y en la cual declarais nulo el emplazamiento y consecuentemente las demás actuaciones del tribunal inferior mandando a reponer el proceso, más bien me parece arbitraria, tendenciosa y maliciosa, el que por un supuesto error que atribuyes al acta de notificación del tribunal inferior, vengáis a anular una sentencia dictada conforme a derecho, ya que la parte demandada en ningún momento ha alegado que el demandado Angel Mario Martínez, no atienda sus actividades en el lugar señalado para el emplazamiento y que se menciona en la demanda. Sino más bien se ha limitado a manifestar que existe nulidad porque no se le entregó personalmente al demandado la esquila de notificación, sin embargo el artículo 386 Inc. 2° del Código de Trabajo, el que literalmente dice; ""Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de

habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios, y no estando presente se le dejará la copia y esquela con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fuera mayor de edad y si las personas mencionadas se negaren a recibirla se fijará la copia o esquela en la puerta de la casa o local""; y es ésto lo que el notificador judicial hizo Honorable Cámara, el Código de Trabajo es una ley especial y por lo tanto se debe de estar a lo establecido en él, pues no existe violación al debido proceso, ya que el procedimiento está establecido en dicha ley, por lo que Honorable Cámara con lo que habéis hecho al anular la sentencia apelada habéis querido poner en entredicho al Juez a quo haciéndole ver como que él no sabe cuando existe o no una nulidad, y es por lo anterior que digo que habéis violado, interpretado y aplicado mal la ley por lo que habéis cometido error de derecho en la aplicación de ésta y no aplicando la sana crítica establecida en el artículo 461 del Código de Trabajo, cuya disposición está establecida para esta clase de casos y el legislador la dejó plasmada en esta Ley. Por lo que en este caso el recurso procede ya que en este caso concreto no se debe de permitir que se siga infringiendo una ley establecida estimándola en forma arbitraria y sobre todo en forma injusta en contra del derecho establecido, por lo tanto OS PIDO: En base a lo expuesto y disposiciones legales pertinentes se tenga por interpuesto este Recurso de Casación para ante la Sala de lo Civil de la Honorable Corte Suprema y en su oportunidad remitáis los autos a ésta para que se case dicha Sentencia""

IV) se previno al impetrante de parte de la Sala de lo Civil para que aclarara los conceptos de las infracciones para cada artículo señalado, y éste manifestó: ""Que he sido notificado de la resolución pronunciada por esa Honorable Sala, en el sentido de que manifieste en forma clara como cada uno de los artículos en que he fundado mi recurso haya sido infringido por la Honorable Cámara Primera de lo Laboral y al efecto manifestó: ""Que como lo dije en el escrito mediante el cual interpuse este recurso, los preceptos legales infringidos son los artículos trescientos ochenta y seis inciso segundo en relación con el artículo cuatrocientos sesenta y uno, ambas disposiciones del Código de Trabajo. En cuanto al concepto que lo hayan sido, Honorable Sala puedo decir lo siguiente: Que la Honorable Cámara Primera de lo Laboral, ha infringido las disposiciones antes citadas en base a que ha declarado nula la sentencia definitiva dictada en Primera Instancia, pues manifiesta que el emplazamiento hecho al demandado no ha sido hecho en legal forma y es por esta razón que digo que ha violado expresamente el artículo trescientos ochenta y seis del Código de Trabajo, cuya disposición claramente expresa la forma en que en materia laboral se debe de realizar el emplazamiento y es de esta manera como el señor notificador del Juzgado Segundo de lo Laboral lo ha hecho y la Honorable Cámara no ha tomado en cuenta dicha notificación, violando de esta manera también el artículo cuatrocientos sesenta y uno del Código de Trabajo pues no ha utilizado en legal forma la sana crítica señalada en dicha disposición para poder fallar con un mayor acierto en el presente caso; y es por la razón expuesta Honorable Sala que digo y sostengo que la violación de ley e interpretación errónea de la misma existe en menoscabo de los intereses del trabajador demandante; y por lo anteriormente expuesto a

Vos con todo respecto PIDO: "".

V) El apelante al interponer el recurso lo hizo manifestando que la sentencia de Primera Instancia no estaba apegada a derecho por haberse violado a su poderdante el derecho constitucional de audiencia Art. 11 Cn. ya que no se le emplazó en la forma legal respectiva. Criterio que apoyó la Cámara quien manifestó: ""Aquella diligencia tiene que llevarse a cabo escrupulosamente con las formalidades que señala la Ley, en atención a que con ella se da vida al principio de audiencia contemplado en el artículo once de la Constitución de la República. Esta garantía constitucional es tan importante, tan fundamental para asegurar el derecho de defensa del demandado, que la diligencia debe llevarse a cabo con el ritualismo procesal que establece el Art. 386, especialmente en el inciso tercero del Código de Trabajo, para evitar las razonables dudas que por no cumplirse los requisitos ahí señalados, puede surgir en el juzgador de que efectivamente el demandado haya sido oído en juicio, señalando además que confrontado el texto del precepto legal citado, con el acta correspondiente, resulta que no se cumplieron los referidos requisitos. Ahora bien si se examina cuidadosamente aquel precepto se advierte que la designación específica de las personas ahí mencionadas tiene una razón de ser, pues según la Ley ella ofrece la seguridad de que la cita para asistir a la práctica de la diligencia judicial llegará a ser del conocimiento del demandado, por ello no es con cualquier persona que deberá dejarse "la copia o esquela" a que se refiere el Art. 386 del Código de Trabajo citado, sino las especificaciones señaladas por la Ley. no ha sido así como, según el acta referida se llevó a cabo la diligencia, por lo que adolece del vicio de nulidad, de conformidad con lo dispuesto por el inciso final del artículo últimamente citado. No está de más observar que el notificador del Tribunal a quo no manifestó haber identificado a la señora quien según dicho funcionario "dijo llamarse María Paz de Gómez, ni que ésta se haya negado a ser identificada sino solamente se negó" a recibir la esquela de notificación. En base a ese criterio se pronunció la sentencia por la Cámara respectiva absolviendo al demandado señor Angel Mario Martínez de las acciones intentadas en su contra, de este fallo ha recurrido el actor y se han presentado los alegatos.

Al estudiar el escrito de interposición de recurso la Sala advirtió que el impetrante no señaló en forma clara, como cada uno de dichos artículos había sido infringido por la respectiva causal, por lo que se le previno hiciera la aclaración respectiva en el plazo de cinco días lo que así hizo y se emitió el recurso de casación por infracción de ley y por los motivos específicos de violación e interpretación errónea de ley, señalando como preceptos infringidos el artículo trescientos ochenta y seis, inciso segundo y el cuatrocientos sesenta y uno del Código de Trabajo.

El licenciado Ramiro Arturo Gaitán Láinez, al de interponer su recurso expresa que se ha interpretado erróneamente el Art. 386 del C. de T., porque cuando la Cámara ad-quem, aplica la norma laboral contenida en dicha disposición, lo hace dando a la misma una interpretación equivocada, al exigir requisitos que van más allá de los plasmados en la citada norma.-

Pasemos entonces a analizar si efectivamente se ha interpretado erróneamente tal como lo expresa el recurrente licenciado Ramiro Arturo Gaitán Láinez el Art. 386 Inc. 2° del C. de T.- Al respecto esta Sala considera que el emplazamiento es un acto procesal de suma importancia mediante el cual se llama al demandado para que se defienda de las imputaciones que le formula el actor; es vital dentro del juicio porque solo así el demandado puede enfrentarse y defenderse oportunamente de los reclamos que se le plantean, sabiendo de antemano en que basa el actor sus pretensiones; éste es un derecho de rango constitucional, garantista y protector de la pureza del proceso para asegurarle al reo o demandado su derecho a defenderse. La ley crea una mecánica a través del emplazamiento, señalando determinados formalismos y requisitos sin los cuales el emplazamiento no es válido y puede en un momento determinado acarrear la nulidad de todo lo actuado siempre y cuando la omisión o infracción le haya producido perjuicios a la parte en cuyo favor se establece la nulidad.-

La falta de emplazamiento a tenor del Art. 1131 Pr. es una fuente de nulidad sin lugar a dudas, pero puede subsanarse por la ratificación tácita que consiste en intervenir en el juicio, sin alegarse esa irregularidad procesal, ya que en tal caso, no se viola la garantía de audiencia en razón de que el demandado ha tenido plena conciencia de la existencia de una demanda lo que le permite hacer uso de los expeditos medios de defensa que la ley le otorga; se hace una referencia expresa a esa situación en vista de que por otra parte el doctor Salgado Perla fundamenta sus alegatos en Apelación precisamente porque a su criterio, el señor Angel Mario Martínez no fue emplazado legalmente, es decir, de acuerdo a lo que disponen los Arts. 385 y 386 C. T.- Y la Cámara ad-quem aceptó tales argumentos, declarando la nulidad del proceso por falta de emplazamiento.-

En el proceso individual de trabajo, la cita a conciliación tiene calidad de emplazamiento para contestar la demanda, lo anterior difiere de la forma en que de acuerdo al derecho común se efectúa tal diligencia y pareciera que la citación y el emplazamiento son actos similares, lo cual no es así, a través de la citación se le comunica a una persona la orden de comparecer a la sede judicial a determinado acto; el emplazamiento tiene otra función cual es la de llamar al interesado, mas bien al litigante para que comparezca a hacer uso de sus derechos, en la primera hay un señalamiento de día y hora para la diligencia, en éste se fija un plazo, sin embargo en materia laboral se introduce esa novedad consistente en que verificada la cita a conciliación se entiende que se ha emplazado también al demandado para que conteste la demanda.-

Para que no quede ninguna duda de que existe una demanda en contra de determinada persona, la cita a conciliación se verifica entregando una copia al reo de la demanda, con una eschela que contendrá copia íntegra de la resolución en que se indique el lugar, día y hora para celebrar la audiencia conciliatoria, así lo manda expresamente el Art. 386 C. T. en su parte primera, estableciendo en los incisos siguientes como ha de ejecutarse dicha diligencia, todo para ser congruente con el principio de contradicción que tiene su campo de aplicación en nuestro sistema procesal.- Es el emplazamiento un acto

procesal de suma importancia que para la pureza misma del juicio, deberá rodeársele de un máximo de garantía para mantener el equilibrio y la igualdad entre las partes.-

En el caso que nos ocupa el doctor Salgado Perla formula su oposición al emplazamiento realizado por el Secretario Notificador del Juzgado, aduciendo que tal diligencia es nula de acuerdo al Art. 1131 Pr. C., porque a su poderdante se le privó del derecho de audiencia, basando su inconformidad en que no se le dio entero cumplimiento al Art. 208 Pr. y que ello da lugar a que se declare la nulidad de lo actuado y remitiéndose para fundamentar aún más su desacuerdo al Art. 602 C.T.-

Esta Sala, al examinar el acta levantada por el Secretario Notificador del Juzgado Segundo de lo Laboral y que corre agregado a fs. 40 de la pieza principal, no encuentra irregularidades ni omisiones que puedan invalidar tal diligencia, pues de su texto se advierte claramente que cumplió con todas las exigencias que contempla el Art. 386 C.T.; es preciso definir siempre en torno a este punto, que las formalidades que deben observarse para realizar la citación y el subsecuente emplazamiento para el demandado, fueron cumplidos racionalmente por el secretario notificador sin caer en ese extremo de minuciosidad que exige la Cámara para darle validez al acto, pues con tal criterio convendríamos en que habría que exigirle a la mujer del demandado, a sus hijos y demás que se mencionan en la precitada disposición, prueba del nexo que los une con el demandado, sumando una exigencia no prevista en dicho artículo.-

Los conceptos vertidos en el acta por el notificador del Juzgado deberán asumirse como válidos e irrefutables mientras no exista prueba en contrario, no por una gratuita concesión para dicho empleado, sino por la majestad misma de que están investidos los actos provenientes del magistrado o juez y que en las causas que conocen por disposición de la ley se le encomiendan a otra persona o colaborador que desempeña la función.-

Huelga decir que todo lo que concierne a los actos de comunicación en materia laboral se rigen por el Código de Trabajo, lo que significa que no tiene cabida en el proceso de trabajo la disposición a que alude el apoderado del patrono en su alegato, presentado a la Cámara pues, ésta tiene su campo de acción en el ámbito civil donde puede ser pertinente sin lugar a dudas dicho argumento.- Con tales consideraciones, esta Sala disiente del criterio sustentado por la Cámara ad quem, según el cual existe una evidente nulidad en lo que respecta al emplazamiento del demandado por no ajustarse a los formalismos que establece el Art. 386 del C. de T. porque si se examina como ya antes se expresó, el acta levantada por el Secretario Notificador, no se advierte el defecto de invalidez que aduce dicho tribunal y aún cuando se asumiera que la diligencia es omisiva, tampoco podría devenir en nulidad ya que el demandado para el caso, pudo imponerse de la existencia de un proceso laboral en su contra, lo que explica el nombramiento o constitución del apoderado dentro del mismo juicio sin expresar éste, ab-initio su inconformidad con el emplazamiento circunstancia muy especial que da lugar

al saneamiento del supuesto acto defectuoso atribuido al notificador y ateniéndose el principio de que el acto con vicios de forma es válido si alcanza los fines que persigue, en este caso, el de haber hecho saber al demandado, de la existencia de una demanda en su contra.

El licenciado Gaitán Laínez expresa en su escrito de interposición del recurso de casación que la Cámara ad-quem ha violado el Art. 461 del C. de T. que manda al juzgador a hacer uso de la sana crítica en la valoración de la prueba de los hechos de que conoce como tal, precisa antes de entrar al fondo de tal cuestionamiento que nuestras leyes en la actualidad propenden a considerar la sana crítica como una forma menos rigorista que los sistemas tradicionales, entre otros, la prueba tasada que utiliza un criterio estrictamente numérico para decidir sobre determinado caso. Mediante la sana crítica el juez para resolver se sirve de la prueba que el litigante le ha proporcionado pero aplicando reglas lógicas extraídas del conocimiento de la vida que pueda tener el Juez para llevar a un recto razonamiento.-

Debe entenderse que el Art. 461 del C. de T. le manda al Juez que cuando estudie la prueba se remita primordialmente al uso de reglas de recto entendimiento para que la decisión sea más congruente con la realidad de los hechos que se le han planteado.-

Ahora bien cuando el licenciado Giatán Laínez, dice que no se aplicaron las reglas de la sana crítica a que se refiere el Art. 461 C. de T. en relación al Art. 386 del mismo Código en lo que se refiere al acta de emplazamiento levantada por el Secretario Notificador, está rebasando el contexto dentro del cual funcional tal método valorativo de la sana crítica por lo que esta Sala desestima en ese punto el planteamiento del citado profesional y no procede, por este motivo casar la sentencia de mérito.

En conclusión, esta Sala estima que con el fallo de la Cámara Segunda de lo Laboral se ha interpretado erróneamente el Art. 386 del C. de T. al invalidar un acto procesal realizado con todos los rituales que la ley exige y al pretender adicionar más requisitos de validez no previstos en la norma, como la identificación de la persona dependiente que se mencionan en el tantas veces mencionado Art. 386 C.T.-

POR TANTO: De conformidad a las razones expuestas y Arts. 369, 416, 417, 418, 419, 420 y 602 C. de T., 422 y 432 Pr. C., a nombre de la República de El Salvador esta Sala FALLA: a) Cásase la sentencia recurrida; b) Declárase terminado el Contrato Individual de Trabajo que ha vinculado al trabajador Manuel de Jesús Cabrera y al señor Angel Mario Martínez; c) Condénase al señor Angel Mario Martínez, a pagar al trabajador Manuel de Jesús Cabrera, las siguientes cantidades: a) cuarenta y ocho mil ochocientos cuarenta y seis colones cincuenta y ocho centavos, por indemnización por despido injusto, b) seiscientos veintiocho colones veintisiete centavos, por vacación proporcional, c) seiscientos cincuenta colones treinta y siete centavos, por aguinaldo proporcional, d) un mil cuatrocientos setenta colones por salarios caídos en esta instancia, e) un mil seiscientos siete colones noventa y ocho centavos,

salarios caídos en Segunda Instancia y en Casación. Hágase saber.-A. DE BUITRAGO – V. DE AVILES – R. ZUNIGA – PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO SUSCRIBEN: V. BARBA NUÑEZ. RUBRICADAS.

**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**



**PLAN DE TRABAJO DE MONOGRAFIA  
TEMA: “OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS  
TRABAJADORES Y PATRONOS APLICADA EN EL DERECHO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO”**

**PRESENTADO POR:  
FRANKLIN BALMORE ASCENCIO CRUZ  
DAYSI NOEMI QUEZADA VIGIL  
CLAUDIA IVONNE LOPEZ CAÑAS**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE:  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS**

**ASESORA:  
LICENCIADA LORENA MARGARITA ROMERO DE VASQUEZ**

**MARZO DE 2008**

**SAN SALVADOR**

**EL SALVADOR**

**CENTROAMÉRICA**

# ÍNDICE

I. Diagnóstico.....	1
II. Objetivos .....	2
Objetivo General	
Objetivo Específico	
III. Estrategias .....	3
IV. Metas .....	4
V. Recursos .....	5
• Humano	
• Material	
• Financiero	
• Tiempo	
VI. Políticas .....	9
VII. Anexos .....	11
• Cronograma de Actividades	

## I. DIAGNÓSTICO

Es de suma importancia establecer los derechos y obligaciones que sujetan a las partes cuando deciden contratar. En el Derecho de Trabajo encontramos que la relación jurídica que vincula a los patronos y trabajadores no necesariamente lo vamos a establecer con el convenio escrito; sino que la misma ley establece que al no estar vinculada contractualmente esta se presume en base a lo que expresamente señala el Artículo 20 del Código de Trabajo que dice: “Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por mas de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fuera por menor tiempo los servicios prestados”.

De lo expuesto en dicha disposición legal vamos a entender que no es necesario que exista el contrato escrito ya que este se podrá establecer con cualquier medio probatorio que nos franquea la ley: testigos, confesión, instrumentos y presunciones como lo establece el artículos 413 y 414 del Código de Trabajo, que recogen tremendamente una gran importancia relacionado al tema. Los efectos del contrato individual de trabajo, es el objeto de estudio de nuestra investigación ya que estos son las obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores y que dentro del ámbito laboral es necesario establecerlos ya que sino existieran tales disposiciones no podrá haber armonía entre los factores de la producción como lo son: capital y el trabajo, por lo que es necesario identificar en nuestra investigación cuales de ellos son determinantes para lograr ese fin.

## **II. OBJETIVOS.**

### **1.- OBJETIVO GENERAL.**

- Determinar cuales son las fuentes y los efectos jurídicos de las obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores en el derecho individual de trabajo aplicado en el sector privado.

### **2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

24. Identificar las obligaciones principales de los patronos y trabajadores.

- Determinar el procedimiento en caso de incumplimiento de las obligaciones.
- Analizar las causas de la existencia de las prohibiciones y obligaciones.
- Establecer las sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones de los patronos y trabajadores.

### **III. ESTRATEGIAS**

La presente investigación se establecerá con consultas bibliográficas obtenida por medio de las diversas instituciones que se relacionan al área laboral; como también visitar diferentes bibliotecas de las universidades de nuestra capital entre ellas: Universidad Francisco Gavidia, Universidad Nacional, Consejo Nacional de la Judicatura, Universidad José Simeón Cañas y otras. Asimismo obtendremos información en la Biblioteca Virtual utilizando la página EBSCO de nuestra biblioteca, con el objeto de lograr una información más actualizada y adquirir más conocimientos y ampliar la presente investigación.

El Tipo de Investigación será Bibliográfica se elaborará un Plan de Trabajo donde se plasmarán los lineamientos formales que regularán el presente tema asignado y finalmente se elaborará conclusiones y recomendaciones.

Los recursos técnicos con que contamos como grupo, esperamos que sean de apoyo para el buen desarrollo, funcionamiento y discusión del tema de la monografía, así como también la coordinación responsable y adecuada con nuestra asesora y acoplamiento de los miembros que componen nuestro grupo de trabajo, asimismo ser beneficiados directos con la presente investigación ya que la temática planteada como es las obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores en el derecho individual de trabajo es competencia de todos por cuanto el trabajo dignifica a la persona humana en todas las sociedades y por ende estar sujeto a las distintas obligaciones que van inherente a cada uno de nosotros . Utilizaremos técnicas de discusión grupal para lograr un mejor conocimiento y cumplir con los propósitos planteados.

## **IV. METAS**

Concluir con éxito el plan de trabajo y que sea aprobado totalmente en la fecha indicada.

Recopilar información bibliográfica en la doctrina de los expositores, recopilación de leyes y medios virtuales.

Recopilar la información bibliográfica, y estructurarla según nuestro trabajo estratégico con el apoyo de nuestra asesora.

Presentar en forma expedita el plan de trabajo en el día y hora señalado.

Obtener la aprobación de la monografía en su totalidad.

Tener un resultado satisfactorio de la presentación y defensa de la monografía.

Organizarnos para hacer simulacros para la presentación y defensa del trabajo monográfico.

Presentar los ejemplares de la monografía a las autoridades académicas de la Universidad Francisco Gavidia.

Entregar ejemplares de la monografía en CD y abstracto.

## V. LOS RECURSOS

### 1. - RECURSOS HUMANOS.

- n) Tres estudiantes egresados de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.
- o) Un Asesor experto en la materia de Derecho Laboral.

### 2- RECURSOS MATERIALES.

3	Computadoras
3	Impresoras
3	Resmas de papel bond tamaño carta
1	Calculadora
7	Libros referidos al tema de investigación
3	Teléfonos celulares
3	Teléfonos Fijos
3	Escritorios
3	Sillas
3	Casas de habitación
	Energía eléctrica
	Lápices y bolígrafos
	Transporte
	Internet

### 3.- RECURSOS FINANCIEROS.

#### ETAPA DE PLANIFICACIÓN

RECURSOS	COSTOS
Alimentación	\$ 215.00
Papelería	\$ 100.00
Fotocopias	\$ 50.00
Navegación por Internet	\$ 100.00
Energía Eléctrica	\$ 100.00
Transporte colectivo, Combustible y Depreciación de automóvil	\$ 300.00
Celular	\$ 150.00
Teléfono Fijo	\$ 50.00
Impresiones	\$ 100.00
Lápices y Lapiceros	\$ 20.00
Diskette	\$ 50.00
CD	\$ 30.00
Bibliografía Adquirida	\$ 50.00
Imprevistos	\$ 100.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$1,415.00</b>

## ETAPA DE EJECUCIÓN

RECURSOS	COSTOS
Alimentación	\$ 215.00
Papelería	\$ 150.00
Fotocopias	\$ 100.00
Energía eléctrica	\$ 175.00
Transporte Colectivo, Combustible y depreciación de automóvil	\$ 300.00
Celular	\$ 150.00
Impresiones	\$ 100.00
Lápices y lapiceros	\$ 20.00
Diskette	\$ 15.00
CD	\$ 20.00

## EJECUCIÓN DEL TRABAJO FINAL

RECURSOS	COSTOS
Alimentación	\$ 300.00
Papelería	\$ 20.00
Fotocopias	\$ 80.00
Energía eléctrica	\$ 150.00
Transporte Colectivo, Combustible y depreciación de automóvil	\$ 150.00
Celular	\$ 150.00
Computadora e impresiones	\$ 175.00
Cañón de proyección	\$ 125.00
Anillado y empastado	\$ 70.00
Imprevistos	\$ 100.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$1,320.00</b>

## D- RESULTADOS DE LAS ETAPAS

ETAPA DE PLANIFICACIÓN	\$ 1,415.00
ETAPA DE EJECUCIÓN	\$ 1,345.00
ETAPA DEL INFORME FINAL	\$ 1,320.00
<b>TOTAL FINAL</b>	<b>\$4,080.00</b>

## **VI. POLÍTICAS**

### **MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA**

“La formación de profesionales competentes, innovadores, emprendedores, y éticos, mediante la aplicación de un proceso académico de calidad que les permita desarrollarse en un mundo globalizado”.

### **VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA**

“Ser una de las mejores universidades del país reconocida por la calidad de sus egresados, su proceso permanente de mejora continua y su investigación relevante aplicada a la solución de los problemas nacionales”

### **POLITICA DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA**

La Universidad Francisco Gavidia asume el compromiso con sus estudiantes, comunidad académica y sociedad salvadoreña a cumplir bajo la aplicación de la mejora continua con las siguientes directrices que conforman nuestra política de calidad.

- III. Ofrecer calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, sustentado en las corrientes pedagógicas y didácticas contemporáneas y en las escuelas de pensamiento científico, que demanda un aprendizaje permanente y constructivo, para formar profesionales competentes, innovadores, emprendedores y éticos.
- IV. Desarrollar una gestión administrativa eficaz de los recursos y servicios de apoyo para lograr la conformidad de los requisitos del proceso de enseñanza y aprendizaje.

## **POLÍTICAS DEL GRUPO**

Las políticas que nos regirán en el presente Plan de Trabajo serán:

- Cumplir con el horario de las reuniones intergrupales para el plan de trabajo.
- Respetar las opiniones o sugerencias de cada uno de los integrantes del grupo.
- Establecer un horario para elaborar el trabajo de monografía.
- Como grupo solicitarle a nuestra asesora asignada, su valiosa intervención para que sea nuestra guía y terminar con éxito nuestra investigación monográfica.

## CONTROL Y EVALUACION

Nº	FECHA	ACTIVIDAD	HORA	LUGAR	REQUISITO	RESPONSABLE
1	Del 21 al 26 de enero de 2008	Tramites de egreso	Horas Laborales	Sección de Certificación	Ver apartados de requisitos	Sección de Certificación
2	Del 21 al 26 de enero de 2008	Inscripción a curso preparatorio de graduación	Horas Laborales	Sección de graduación	Ver apartados de requisitos	Sección de graduación
3	2 y 3 de febrero de 2008	Desarrollo del curso preparatorio para monografía	de 8:00 a.m. a 12:00 m.	Auditorium	Haberse inscrito	Facultad de Ciencias Jurídicas
4	4 de febrero de 2008	Asignación de temas a egresados/as para la elaboración de monografía	de 3:00 p.m. a 5:30 p.m.	Sala de audiencias	Haberse inscrito	Facultad de Ciencias Jurídicas
5	5 de febrero de 2008	Facultad entrega a Sección de Graduación cuadro consolidado de temas, egresados/as y asesores para la elaboración de nombramientos	—	Sección de graduación	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
6	9 de febrero de 2008	Notificación a Asesores de Nombramientos	Horas Laborales	Sección de graduación	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
7	9 de febrero de 2008	Notificación a egresados/as sobre nombramientos de Asesores /as y entrega de talonarios	Horas Laborales	Sección de graduación	Estar inscrito	Sección de graduación
8	19 de febrero de 2008	entrega de plan de Asesoría y Cronograma de ejecución a facultad	Horas Laborales	Facultad	—	Egresados /as y Asesores /as
9	21 de febrero de 2008	Coordinador remite cronograma de ejecución a Sección de Graduación	Horas Laborales	Sección de graduación	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
10	25 de febrero de 2008	Devolución de plan de asesoría revisada por Asesor /a y coordinar a egresados	Horas Laborales	Facultad	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
11	del 26 de febrero al 22 de marzo de 2008	Elaboración de monografía	—	—	—	Egresados /as y Asesores /as
12	26 de marzo del 2008	Entrega de tres ejemplares anillados y constancia de finalización de monografía firmada por Asesor /a y egresados /as	Horas Laborales	Facultad	—	Asesor/a y egresados/as
13	27 y 28 de marzo de 2008	Se entregan ejemplares de monografía a jurado	Horas Laborales	Facultad	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
14	27 de marzo de 2008	Coordinador remite constancia de finalización de monografía a Sección de Graduación	Horas Laborales	Sección de graduación	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
15	4 de abril de 2008	Devolución de monografía con observaciones, si aplica	Horas Laborales	Facultad	—	Jurados
16	7 de abril de 2008	Entrega de monografías y acta de observaciones (si las hubiere) a egresados/as	Horas Laborales	Facultad	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
17	12 de abril de 2008	Entrega de monografías por egresados/as con observaciones incorporadas	Horas Laborales	Facultad	—	Egresados/as
18	del 14 al 19 de abril de 2008	Presentación oral de monografías ante jurado	Hora asignada	Sala de Defensas	—	Egresados/as
19	21 de abril de 2008	Entrega de actas de presentación de monografía a egresados/as y Sección de Graduación	Horas Laborales	Facultad	—	Facultad de Ciencias Jurídicas
20	Del 22 al 30 de abril de 2008	Entrega de monografía empastadas, CD y abstract	Horas Laborales	Biblioteca y Oficina de Asistencia de Rectoría	Haber culminado satisfactoriamente el proceso y entrega de documentación	Egresados/as

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MESES				ENERO 2008				FEBRERO 2008				MARZO 2008				ABRIL 2008				MAYO 2008			
	SEMANAS				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Inscripción al curso para elaboración de monografía.																								
2. Desarrollo del curso preparatorio para la elaboración de la monografía.																								
3. Asignación del Tema y Asesor.																								
4. Investigación Bibliografica del tema.																								
5. Entrega del Plan de Trabajo.																								
6. Notificación a Asesores de nombramiento.																								
7. Devolución de Plan de Trabajo ya Revisado.																								
8. Notificación con el grupo y asesor para elaboración de la monografía.																								
9. Reuniones con el grupo y asesor para elaboración de la monografía.																								
10. Entrega de monografía 1ª versión.																								
11. Devolución de monografía a egresados con observaciones.																								
12. Entrega de Monografía con observaciones ya incorporadas.																								
13. Presentación y defensa de monografía.																								
14. Entrega de monografía empastada y CD.																								