



La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. ANTECEDENTES	1 - 2
2. LA RENUNCIA SEGÚN DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA	2 - 4
3. CONTEXTO Y APLICACIÓN DE LA "LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA"	5 - 8
3.1 FINIQUITO.....	7 - 8
4. CONCLUSIONES	9
5. ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO.....	10
6. INDICE LEGISLATIVO.....	10
7. ÍNDICE JURISPRUDENCIAL.....	10



INTRODUCCIÓN

La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, surge ante la necesidad de proteger el derecho del trabajador que se encuentra resguardado en nuestra Constitución en el ordinal 12° del artículo 38, en donde se garantiza que el patrono pague una prestación económica a aquellos trabajadores permanentes que renuncien de a su trabajo.

En la primera sección del presente trabajo, se pretende proveer al lector de una breve descripción de los antecedentes históricos de mayor relevancia que fueron pilar fundamentales para el nacimiento de esta figura dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Posteriormente, en el segundo apartado se retoman diversas posturas doctrinarias, con el objetivo de construir un sólido marco teórico para orientar la lectura del análisis de diversas sentencias, provenientes del que podríamos considerar el *máximo* tribunal en materia laboral en El Salvador: la Cámara de lo Laboral. Permítasenos en este punto crear una suerte de ficción, puesto que, aunque no ignoramos que los recursos de casación interpuestos en contra de las resoluciones de dicha cámara son conocidos por la Sala de lo Civil, si atendemos al criterio de especialidad, éste último no conoce *exclusivamente* de procesos laborales.

Asimismo, en el tercer apartado se describen detalladamente la aplicación y contexto, de acuerdo con la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en cuanto aspecto operativo de esta figura jurídica.

Por último, incluimos, dentro del cuarto apartado, las conclusiones a las que el grupo de trabajo llegó en el transcurso de esta investigación.

1. ANTECEDENTES

Después de los Acuerdos de Paz de 1992, se reforma la Constitución de 1983, pero en lo referente al Derecho de Trabajo, no se obtuvo ningún cambio. Al realizar el análisis en la misma, en el artículo 38, ordinal 12° ¹, establece que la ley debe regular las condiciones que obligarán a los patronos a indemnizar a sus trabajadores permanentes en caso de renuncia voluntaria, así como otros aspectos relacionados con esta temática. De esta forma, podemos verificar que de este ordinal nace, en el ordenamiento jurídico salvadoreño, la obligación del patrono de pagar

¹ Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, publicación impresa del 08 de junio de 2012).



trabajador cuando este renuncie voluntariamente, pero para ese período, aún no existía una ley que garantizara su cumplimiento. Por ende, ante dicha situación, el artículo 252 de la Carta magna dispone que este derecho tiene que ser regulado por una ley secundaria, la cual no puede tener efecto retroactivo; imposibilitaba la efectividad de los derechos de los trabajadores.

No fue hasta el año 2005 que un grupo de ciudadanos promovió un “recurso de inconstitucionalidad por omisión”, tramitado bajo la Referencia 53-2005/55-2005 acumulado², para efectos que la Asamblea fuera obligada a emitir dicha ley. La Sala de lo Constitucional admitió la existencia de la inconstitucionalidad y ordenó a la Asamblea que emitiera una ley que regulara este derecho del trabajador; a más tardar, el 31 diciembre de ese mismo año. Existieron diversas discusiones en el proceso debido a las posiciones contrarias que existían entre la empresa privada y las organizaciones sindicales; uno de los puntos más controversiales fue el cálculo de la compensación, puesto que la empresa privada esperaba obstaculizar el pago, al contrario de las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales. El 18 de diciembre de 2013, la Asamblea aprueba la “Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”³, misma que produjo reformas a la Ley del Servicio Civil y la Ley de la Carrera Administrativa Municipal⁴ para crear un punto de convergencia entre la nueva Ley (aplicable al sector privado) y dichos cuerpos normativos.

2. LA RENUNCIA SEGÚN LA DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

En nuestro Código de Trabajo la renuncia se encuentra regulada en el artículo 51, en cuyo inciso primero se establecen las causales de terminación del contrato de trabajo: mutuo consentimiento entre las partes y renuncia escrita del trabajador. A nivel doctrinario, el concepto de renuncia ha sido abordado por diversos autores; por ejemplo, Adolfo Nicolás Balbín indica que puede ser caracterizada como “un acto jurídico unilateral, voluntario, recepticio, inmotivado y formal a partir del cual el trabajador pone fin al vínculo obligacional que lo une con el empleador”.⁵

Rafael Caldera, por su parte, afirma sobre la terminación de la relación de trabajo: “A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el

² Inconstitucionalidad por omisión, Sentencia-Referencia: 53-2005-55- 2005, (El Salvador, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 2013).

³ Decreto 592, Ley Reguladora de la Prestación económica por renuncia voluntaria. 16 de enero de 2014.

⁴ Diario Oficial, 21 de enero de 2014.

⁵ Adolfo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales U.N.L.P., Pág.322.



Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado”.⁶

Manuel Alonso García asevera: “Es aquella en que el trabajador decide poner fin al contrato que a él ligaba con el patrono sin causa que lo justifique por puro acto de decisión unilateral, no amparado en incumplimiento contractual del patrono”⁷; mientras que Guillermo Cabanellas indica que es “La dejación voluntaria y definitiva con respecto a un patrono o empresario, de quien le presta servicios laborales típicos”.⁸

Por otro lado, Julio J. Martínez Vivo cita que: “La renuncia es un acto jurídico unilateral por el cual el trabajador manifiesta su voluntad extinta con relación al contrato de trabajo que mantenía”.⁹ Carlos Molero Manglano, por su parte, conceptualiza diciendo que: “podemos entender por dimisión el negocio jurídico por el que el trabajador acuerda unilateralmente desistir del contrato que lo ligaba al empleador”.¹⁰

Finalmente, Julián Arturo de Diego establece que la renuncia, “es la extinción del vínculo laboral dispuesta unilateralmente por el trabajador sin que exista causa imputable al empleador”.¹¹

En conclusión, podemos afirmar que la renuncia es un acto unilateral iniciado por el trabajador en el cual se acuerda dar por finalizado el contrato y, de esta forma, poner fin o extinguir la obligación laboral que lo vincula con el empleador.

⁶ Rafael Caldera, *Derecho del trabajo* (Buenos Aires: Librería El Ateneo, 1960), Pág.334.

⁷ Manuel Alonso García, *Curso de Derecho de Trabajo*, 6ta. Ed., (Barcelona, España: Edit. Aires, S.A., 1982)

⁸ Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo V 12da. Ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit. Heliasta S.R.L, 1979), Pág.687.

⁹ Julio J. Martínez Vivot, *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2da ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit, Astrea, 1988), Pág.336.

¹⁰ Julián Arturo de Diego, *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6ta. ed., (Buenos Aires, Argentina: Edit. Abeledo Perrot, 2004), Pág.481.

¹¹ Julián Arturo de Diego, *Manual de Derecho...*, Pág.481.



En nuestra jurisprudencia podemos citar la Sentencia de referencia 272-2014, dentro de la cual se desprende que “la renuncia es un acto jurídico unilateral del trabajador o trabajadora, manifestando su deseo o intención de no seguir prestando sus servicios al empleador. No requiere el consentimiento por parte del empleador, siendo suficiente que éste la reciba para extinguir el vínculo laboral, salvo que este redactada para que sus efectos sean en fecha futura y cierta”.¹² Al mismo tiempo, se refieren las características de la renuncia: la voluntad unilateral del trabajador, en el libre ejercicio del derecho, sin responsabilidad patronal, según lo dispuesto en el artículo 54 del Código de Trabajo¹³; asimismo, dicha sentencia afirma que el artículo 402 del mismo cuerpo normativo encierra los requisitos de validez de la renuncia, los cuales deben constar en a) documento privado autenticado ante notario; o b) en hojas extendidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo o por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral. En este caso, las hojas deberán utilizarse el mismo día de su expedición o en los diez días siguientes a esa fecha, con el fin de garantizar que la “voluntad” expresada por el trabajador sea libre y consciente de los efectos que esta produce, eximiendo al empleador de la responsabilidad por la terminación del contrato; liberándolo de pagar indemnización, para estar en concordancia con lo dispuesto en los artículos del Código Civil 1322¹⁴ y 1311 Ord. 2º¹⁵ y 402¹⁶ del Código de Trabajo.

Por otro lado en Sentencia de la Cámara Segundo de lo Laboral Referencia No. 6-09, en cuanto a la libertad de elegir la opción de trabajo que más convenga al ciudadano, de conformidad al artículo 9 de la Constitución de la República; sobre esta premisa se indicó que “los Convenios 29 y 105 de la OIT; el Art. 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Art. 6 Nº 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en particular el Art. 3 de la Carta Internacional

¹² Cámara Primera de lo Laboral, Sentencia 272-2014, 30 de junio de 2014.

¹³ Código de Trabajo, Art. 54.- El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito. La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono. Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes.

¹⁴ Código Civil, Art. 1322.- Los vicios de que puede adolecer el consentimiento, son error, fuerza y dolo.

¹⁵ Código Civil, Art. 1316.- Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: 2º Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.

¹⁶ Código de Trabajo. Art. 402.- En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad. El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha.



Americana de Garantías Sociales, citado también por los apelantes, que a la letra dice: ‘Artículo 3. Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. TIENE IGUALMENTE LA LIBERTAD DE CAMBIAR DE EMPLEO’ ”.¹⁷

3. CONTEXTO Y APLICACIÓN DE LA “LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA”

Para entrar en contexto respecto a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria es necesario aclarar lo siguiente que el Código de Trabajo de El Salvador, solamente regula instituciones similares, como lo es la indemnización por despido de hecho sin causa justificada (artículos 58 y siguientes), la cual tiene su fundamento en el artículo 38 ordinal 11° de la Constitución. Por otro lado, lo que sí está regulado en el Código de Trabajo es el Juicio Ordinario de Trabajo (artículo 378 y siguientes) el cual es la vía que la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en su artículo 15 designa para el reclamo de la prestación. Con fundamento en lo anterior, se llega a la conclusión que la causa principal que influyó de forma directa para la creación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, fue la Sentencia emanada de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, marcada bajo referencia 53-2005/55-2005 del 1° de febrero de 2013, en la cual le ordena a la Asamblea Legislativa crear la ley secundaria que regulara el derecho a la indemnización por renuncia antes del 31 de diciembre de 2013.¹⁸

En cuanto a su ámbito de aplicación se da por establecido a quienes se les aplica dicha ley en comento en primer lugar a los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado y en segundo lugar incluye también a ciertos Empleados Públicos, porque se aplica a las Instituciones Autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo.¹⁹ Además, según el Artículo 10 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la institución competente para la aplicación y encargada de velar por el fiel cumplimiento de dicha normativa es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente

¹⁷ Cámara Segundo de lo Laboral, Sentencia 6-09, 20 de enero de 2009.

¹⁸ Cecilia Vanessa Arguello Ramírez, Alirio Noé Navarro Villalobos, Erik Manolo Sorto Granados. La Indemnización universal por Renuncia Voluntaria. Universidad de El Salvador, Ciudad Universitaria, San Salvador, 2015. Pág.43

¹⁹ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria Art.1



a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo su procedimiento regulado en Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.²⁰

➤ Procedimiento para la interposición de la renuncia:

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

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

La ley en comento en el Artículo 3 señala un listado de formalidades para presentar la renuncia, tales como ser firmada por el trabajador o trabajadora, estar acompañada de copia del Documento Único de Identidad del mismo, constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, sus Dependencias Departamentales o los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, pero también deja expedita la posibilidad de realizarla en documento privado autenticado; ante esta última forma de presentar la renuncia, se debe decir que es lo más conveniente para efectos de prueba. El Artículo 4 de la misma Ley nos precisa ante la negativa del patrono de recibir la renuncia, queda más que claro la obligación que tiene el patrono de recibir los documentos. Además se agrega que la renuncia produce sus

²⁰ Ley de Organización y funciones del sector privado y Previsión Social, D. L. No. 682, del 11 de abril de 1996. D. O. No. 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.



efectos sin necesidad de aceptación por parte del patrono y que la negativa de este a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.²¹

Conforme a la continuidad de sus servicios, para el goce de tal prestación, esta no se interrumpe si en dados casos se suspenda el contrato de trabajo, con relación a los casos referentes a los descansos pre y posnatal.

➤ Cálculo de la prestación:

Es el inciso segundo del artículo 8 de la referida ley, el que literalmente establece que: “Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.”

➤ Plazo para el pago de la prestación:

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

3.1 FINIQUITO

Con relación a este punto, la ley no contempla la misma forma de proceder en el despido hecho por el empleador en relación con la renuncia voluntaria solicitada por el empleado, ya que, en el despido, como tal, la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria establece que la indemnización será en base a los años laborados, es decir, un salario mensual (30 días) por cada año laborado, además de las prestaciones de ley.

En cambio, en la renuncia voluntaria es muy distinto, ya que por ser solicitado por el empleado, esto conlleva que no podrá ser acreedor del 100% del salario correspondiente a un mes laborado (30 días), más bien, en este caso el cálculo de su indemnización se hace conforme al 50% de los días laborados en un mes, es decir, que solo se le pagará la mitad de sueldo de lo laborado es un mes, es decir, será conforme al salario de sus 15 días por cada uno de los años que prestó sus servicios en la empresa.

²¹ Cfr. Constitución de El Salvador, Artículo 38 numeral 12°.



El empleador tiene un plazo de quince días después de haberse hecho efectiva la renuncia para cancelar el monto de la prestación económica. Sin embargo, la ley contempla una excepción para que el pago no se realice en el periodo indicado: la multiplicidad de renunciaciones se configura cuando, dentro de un mismo mes calendario, por lo menos el equivalente al 3% de los trabajadores y trabajadoras cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social manifiestan, bajo el amparo de la ley en comento, su voluntad de terminar su relación de trabajo con el empleador; o bien cuando el 10% de trabajadores y trabajadoras cotizantes al ISSS hayan renunciado en el transcurso de un año. En estos casos, el empleador cuenta con doce meses para hacer efectivo el finiquito, previa resolución de la Dirección General de Trabajo, a la cual el artículo 30 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social dota de fuerza ejecutiva. Procedemos a incluir un pequeño ejemplo de cómo se realiza este cálculo.

FECHA DE INGRESO		22/8/2005	Caso: Empleado "X" renuncia, realiza pre-aviso el 13/10/2015		
FECHA DE SALIDA		31/10/2015			
SALARIO MENSUAL		\$ 300.00			
SALARIO QUINCENAL		\$ 150.00			
DIARIA		\$ 10.00			
PERIODO		No. DIAS	CONCEPTO		DÓLARES
22/8/2005	31/10/2015	3723	PRESTACIÓN RENUNCIA VOLUNTARIA.....		\$ 1,530.00
			VACACIONES COMPLETA 1 PERÍODO	\$ -	\$ -
				\$ -	\$ -
22/8/2015	31/10/2015	71	VACACIONES PROPORCIONALES 1 PERIODO	\$ 37.93	\$ 37.93
				\$ -	\$ -
				\$ -	\$ -
		0	AGUINALDO COMPLETO	\$ -	\$ -
12/12/2014	31/10/2015	324	AGUINALDO PROPORCIONAL	\$ 186.41	\$ 186.41
TOTAL					\$ 1,754.34

Ejemplo 1: Cálculo de prestación por renuncia voluntaria.



4. CONCLUSIONES

La finalidad del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador, garantizándole las condiciones mínimas para dignificar su medio de subsistencia; en ese sentido; el derecho a una prestación económica por renuncia voluntaria, figura jurídica relativamente nueva dentro de nuestra legislación, no es más que una garantía de protección cuando el trabajador decida renunciar y quede desempleado por un período de tiempo.

Era necesario el desarrollo de este derecho constitucional en el ordenamiento jurídico salvadoreño, a través de una ley secundaria que recogiera el espíritu del artículo 38 de la Carta magna que, en su ordinal 12^o incluye esta prestación a favor de los trabajadores, cuyo monto se va a determinar en base al tiempo trabajado y su salario, y debe ser cancelada por el patrono.

El trabajo conjunto entre los órganos del Estado salvadoreño, es necesario para hacer efectivo este derecho de los trabajadores y trabajadoras salvadoreños. En este sentido, se reconoce el esfuerzo legislativo por suplir la omisión que hasta el año 2015 había sido la regla en ese aspecto. Sin embargo, el principal peso de esta tarea recae sobre el órgano Ejecutivo, quien, mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá velar por la correcta aplicación de esta ley, ante, por ejemplo, la negativa de un patrono a pagar las indemnizaciones que le correspondan pagar. En última instancia, los tribunales de lo laboral serán los encargados de dictar resoluciones, sin soslayar las garantías constitucionales de defensa y debido proceso, apegadas a la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.

En definitiva, esta figura es un paso más en la búsqueda de justicia social al brindar un beneficio al trabajador cuando éste, por el motivo que sea (y en forma justificada) se vea forzado, o desee, renunciar a su empleo, puesto que se le reconoce una compensación económica por su tiempo de servicio, garantizándole la subsistencia mientras dure su periodo de desempleo.



5. ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

AVELAR BERMUDEZ, LUIS FERNANDO; Derecho Individual de Trabajo, UCA Editores, San Salvador, 2018, Págs. 126 – 130.

CECILIA VANESSA ARGUELLO RAMÍREZ, ALIRIO NOÉ NAVARRO VILLALOBOS, ERIK MANOLO SORTO GRANADOS. La Indemnización universal por Renuncia Voluntaria. Universidad de El Salvador, Ciudad Universitaria, San Salvador, 2015. Pág.43.

6. ÍNDICE LEGISLATIVO

Constitución de la República, Decreto N° 38 del 15 de diciembre de 1983, Publicado en el Diario Oficial N° 234 Tomo N° 281 del 16 de diciembre de 1983. Edición Especial.

Ley Reguladora de la Prestación por Renuncia Voluntaria, Decreto N° 592 del 18 de diciembre de 2013, Publicado en el Diario Oficial N° 12 Tomo N° 402, del 21 de enero de 2014.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Decreto N° 682 del 11 de abril de 1996, Publicado en el Diario Oficial N° 81 Tomo N° 331, del 3 de mayo de 1996.

Código Civil, Decreto N° 724, del 30 de septiembre de 1999, Publicado en el Diario Oficial N° 198, Tomo 345, del 23 de octubre de 1999 y Decreto N° 512, Publicado en el Diario Oficial N° 236, del 17 de diciembre del 2004.

7. ÍNDICE JURISPRUDENCIAL

Sentencias han sido consultadas en: <http://www.jurisprudencia.gob.sv>

Cámara Primero de lo Laboral:

1. Sentencia Confirmatoria de Recurso de apelación en contra de la sentencia pronunciada en Juicio Individual Ordinario de Trabajo, Referencia 272-2014, del 30 de junio de 2014.

Cámara Segundo de lo Laboral:



1. Sentencia Condenatoria por Recurso de apelación en contra de Sentencia Definitiva, Referencia No. 6-09, del 20 de enero de 2009.