UNIVERSIDAD CAPITAN "GENERAL GERARDO BARRIOS"

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y ECONOMICAS

"EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO SUS FORMAS Y LIMITES EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA"

TESIS PRESENTADA POR:

JOSE ARNOLDO SAGASTIZADO MORALES

MARLON WILFREDO FLORES LIMA

JOSE DEL CARMEN MENDEZ GRANADOS

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

JUNIO, 1994

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL
GERARDO BARRIOS

A U T O R I D A D E S

ING. RAUL RIVAS QUINTANILLA
RECTOR

LIC. MANUEL FELIPE GUEVARA
SECRETARIO GENERAL

LIC. ULISES DE DIOS GUZMAN CANJURA
DECANO Y FISCAL

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"

UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS

No. DE INVENTARIO TD0035 DRT045
CLASIFICACION DECIMAL
PRECIO ¢ FECHA DE ADQUISICION MFN 1407
PROVEEDOR
UBICACION: ☐ BIBLIOTECA CENTRAL ☐ BIBLIOTECA USULUTAN
☐ COMPRA ☐ DONACION ☐ CANJE ☐ OTROS

ASESOR
DR. JOSE MAURICIO GUERRA GUERRA

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"
FILIAL USULUTAN
Usulután, El Salvador, C.A.

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL " GERARDO BARRIOS "
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y ECONOMICAS.

ACTA DE EXAMEN PROFESIONAL.

En el local de La Universidad Capitán General "Gerardo Barrios" Reunidos la Comisión Evaluadora integrada por:
DR. SIMON ULISES VILLATORO, DR. RIGOBERTO ZELAYA ZELAYA, LIC. ARMANDO VENTURA VILLATORO.
Desde las nueve horas hasta las doce horas del dia veinticuatro de Junio de Mil Novecientos Noventa y cuatro.

Y luego de haber calificado y promediado los exámenes profesionales de la Tesis titulada: " EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, SUS FORMAS Y LIMITES EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA"
Para optar al Grado de: LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS.
La Comisión evaluadora resuelve declarar a los estudiantes:
MARLON WILFREDO FLORES LIMA. , Aprobado.
JOSE ARNOLDO SAGASTIZADO. , Aprobado
JOSE DEL CARMEN MENDEZ. , Aprobado.

San Miguel, veinticuatro de Junio de Mil Novecientos Noventa y cuatro. (Lugar y fecha)

F
Dr. José Rigoberto Zelaya Zelaya.
Presidente.

F
Lic. Manuel Felipe Guevara.
Director.

F
Dr. Simon Ulises Villatoro.
Secretario.

F
Lic. Armando Ventura Villatoro.
Vocal.

DEDICATORIA

Este gran trabajo representa no solamente mi esfuerzo sino también el esfuerzo de mis compañeros: JOSE ARNOLDO SAGASTIZADO, JOSE DEL CARMEN MENDEZ, el estudio no hubiese sido un verdadero fruto sin la ayuda de Dios Todopoderoso que siempre me acompañó en las largas noches de Estudio de la Abogacia.

A MI MADRE: ROSA MELIDA FLORES GAMEZ, Con mucho cariño y estima, por ser quien me dio ese maravilloso "La vida".

A LA MADRE DE MI HIJA: BETIS ALRELI SALVADOR, Con mucho amor, por toda su comprensión en los momentos más culminantes de mi formación Profesional.

A MI HIJA: ARLETT STEFANY FLORES SALVADOR.
"Mi inolvidable amor, el valiente leal y noble paladin de mi ser", y que siga mis pasos para llegar hacer mejor que yo.

A MI ABUELO: MIGUEL ANGEL GAMEZ.
(Q. D. D. G)
Quien fue la persona que contribuyó grandemente en mis Estudios Primarios.

MARLON WILFREDO FLORES LIMA.

DEDICATORIA

AL DIOS VIVO: Por haberme auxiliado y apoyado cuando mas le necesité, su presencia nunca dejó de guiarme.

A MI PADRE: José Luis Morales Ayala, por enseñarme la Honradez y dedicación al estudio de la humanidad.

A MI HERMANO: Luis Alonso Sagastizado Morales, por ser mi ejemplo de valentía cuando me dijo: "Cuando las cosas se ponen duras sólo los duros salen adelante".

A MI AMIGO: Lic. Lombardo Cornejo quien me asesoró sin condición de tiempo.

A MIS MAESTROS: Quienes fueron mi modelo en el campo del Derecho y a la vez me inculcaron la lucha por la justicia como máximo valor del Derecho.

JOSE ARNOLDO SAGASTIZADO MORALES.

DEDICO ESTE ACTO ESPECIAL:

A DIOS TODO PODEROSO:

Que me ilumino, medio fuerza y voluntad hasta culminar está obra.

A MIS QUERIDOS PADRES:

José Eugenio Méndez y Norberta Granados. Que medierón fortaleza y compremsión.

A MI COMPAÑERA DE VIDA:

Ana Elizabeth Sorto Gutierrez que supo soportar momentos difíciles.

A MIS ADORADOS HIJOS:

Yesshy Emmanuel y Ruby Esmeralda, que som la fuente de mi imspiración.

A TODOS MIS PROFESORES:

Com especil estima por que supierón guiarme por la senda del triunfo.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS:

Arnoldo y Marlón, por su compremsión y tolerancia en los momentos críticos.

A MIS AMIGOS:

En especial.

UNIVERSIDAD

JOSE DEL CARMEN MENDEZ GRANADOS

I N D I C E

CAPITULO **PAGINAS**

INTRODUCCION.....i

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....3

A. Enunciado.....4

B. Justificación.....5

C. Alcances.....6

D. Limites.....7

II. OBJETIVOS.....9

A. Objetivo General.....9

B. Objetivo Especifico.....9

1. Objetivo Especifico # 1.....9

2. Objetivo Especifico # 2.....9

3. Objetivo Especifico # 3.....9

4. Objetivo Especifico # 4.....9

III. MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....10

A. Antecedentes.....10

B. Aspectos Históricos.....13

1. Etapas.....15

a) Edad Antigua.....15

b) Edad Media.....16

c) Edad Moderna.....17

d) Edad Contemporánea.....18

C. Definición de Contrato. Caracteristicas.....26

1. Definición.....26

a) Caracteristicas.....27

b) Requisitos.....27

D. Tipos de Contratos.....30

1. Contrato Escrito.....30

2. Contrato Oral o Verbal.....31

E. Clasificación de los Contratos por su Naturaleza..31

1. Contrato Civil.....31

2. Contrato Mercantil.....32

3. Derecho Laboral y Contrato de Trabajo.....33

4. Naturaleza Jurídica.....34
F. Características Generales del Derecho del Trabajo.36
1. Es un Derecho Nuevo.....36
2. Es un Derecho Autónomo.....36
3. Es un Derecho Realista y de Carácter Evolutivo.36
4. Es un Derecho Antiformalista.....37
5. Es un Derecho Social.....37
6. Es un Derecho de Clase.....37
7. Es un Derecho Universal.....38
8. Es un Derecho de Orden Público.....38
G. El Derecho Laboral y el Contrato de Trabajo.....41
1. Derecho Laboral.....41
2. Contrato de Trabajo.....42
3. Elementos Propios del Contrato de Trabajo.....43
a) Subordinación.....44
b) Exclusividad.....44
c) Estabilidad.....45
d) Profesionalidad.....46
H. Contrato Individual de Trabajo.....47
1. Generalidades.....47
2. Tipos de Contratos Individuales de Trabajo.....50
a) Contrato Agrícola.....50
b) Contrato a Domicilio.....51
c) Contrato de Aprendizaje.....53
d) Contrato de Trabajo a Prueba.....54
I. Contrato de la Mujer.....55
1. Descanso pre y post-natal.....57
2. Despido de Hecho.....59
3. Jornada de Trabajo.....62
J. Contratación de Menores.....64
K. Contratación de Discapacitados.....69
L. Organismos e Instituciones Relacionadas al
Cumplimiento del Código de Trabajo.....72

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"
FILIAL SAN MIGUELITO

1. Clasificación de los Conflictos de Trabajo.....72
a) Por su Finalidad.....73
a.1. Conflictos de Derecho o Técnico.....73
a.2. Conflictos Económicos o de Intereses...73
b) Conflictos Individuales de Trabajo.....74
2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....75
3. Juzgado de lo Laboral.....76
a) De sus Funciones.....78
b) Arreglo Extrajudicial.....78
c) Conciliación.....81
d) Desistimiento.....84
4. Cámara de lo Civil.....84
a) Cámara de Segunda Instancia de lo Laboral de la Capital.....85
b) Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.....85
5. La Corte en Pleno.....85
N. Papel de las Organizaciones Gremiales y Sindicales en el Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo.....86
M. Sujetos Principales en la Relación Laboral.....89
a) Trabajador.....89
b) Patrono.....90
c) Representante del Patrono.....91
d) Intermediario.....93
e) Contratista y Subcontratista.....94
f) Beneficiarios.....95
O. Aspectos Principales de la Vigencia del Contrato...96
1. Interrupción.....97
2. Suspensión.....97
3. Resolución del Contrato.....98
4. Terminación sin Responsabilidad para la Partes sin Intervención Judicial.....98
5. Terminación del Contrato sin Responsabilidad para ninguna de las partes con intervención Judicial.....98

6. Terminación de Contrato sin Responsabilidad para el Patrono.....99
7. Terminación del Contrato con Responsabilidad por el Trabajador.....99
8. Terminación del Contrato por Mutuo Consentimiento o Renuncia.....100
9. Diferencias entre Suspensión y Terminación del Contrato de Trabajo.....101
P. Conceptualización de Mandato y el Contrato de Trabajo.....104
Q. Diferencias del Mandato y el Contrato de Trabajo..107
IV. HIPOTESIS.....108
a) Hipótesis General.....108
b) Hipótesis Especifica.....108
1. Hipótesis Especifica # 1.....108
2. Hipótesis Especifica # 2.....108
3. Hipótesis Especifica # 3.....108
V. DEFINICION DE VARIABLES.....108
a) Variable Independiente (V.I).....108
b) Variable Dependiente (V.D).....109
c) Variable Interviniente (V.I).....109
VI. METODO.....109
a) Población y Muestra.....109
1) Población.....109
2) Muestra.....109
b) Instrumentos de Medición.....109
1. Entrevistas.....109
2. Cuestionarios.....110
C) Procedimiento.....110
1. Indicaciones.....110
2. Elaboración de items.....111
3. Ponderacion.....111
4. Prestesting.....111
5. Comprobación.....111
6. Gráficos y Cuadros.....112
7. Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones.....112

VII. PRESENTACION DE RESULTADOS.....112

- Cuadro de clasificación de los Articulos del Código de Trabajo de acuerdo a items. Explicación.....113
- Cuadro # 1 de Frecuencias Generales, obtenidas en el Cuestionario.....116
- Cuadro # 2 Distribución de Frecuencias Medias Obtenidas y Esperadas en cada Items.....118

A. comprobación de la Hipótesis General.....119

B. Comprobación de la Hipótesis Especifica # 1.....120

C. comprobación de la Hipótesis Especifica # 2.....122

D. Comprobación de la Hipótesis Especifica # 3.....124

E. Gráfica # 1.....128

F. Gráfica # 2.....130

G. Gráfica # 3.....132

H. Gráfica # 4.....133

I. Gráfica # 5.....134

VIII. ANALISIS DE RESULTADOS.....135

A. Hipótesis General.....135

B. Hipótesis Especifica # 1.....136

C. Hipótesis Especifica # 2.....137

D. Hipótesis Especifica # 3.....139

IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....143

Recomendaciones.....146

X. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.....150

- Anexos.....162
- Bibliografia.....168

UNIVERSIDAD
Sección Gral. "Gerardo Barrios"

INTRODUCCION

El derecho laboral históricamente ha sido conceptualizado como necesario y urgente de aplicar, para regular la relación de trabajo; pero su estudio es relativamente nuevo, en lo referente al Derecho, ya que en la antiguedad no existian mecanismos de armonización, sino más bien de represión para el trabajador, estando entonces el Código Civil, como la institución rectora en contratación de trabajo. La evolución del Derecho Laboral, partiendo de la edad antigua, pasando por la edad media y llegando a la moderna es pasiva, donde se legislaba en función de la monarquia, constituyéndose los primeros intentos de salario y la diferenciación de los tipos de tareas, posibilitando la creación de herramientas y conllevando a la creación de las bases, que luego permitian la construcción de máquinas.

La edad contemporánea generó el inicio de la legislación laboral, se promulgan las primeras leyes que reprimian sistemáticamente al trabajador motivando a la formación de asociaciones de trabajadores fabriles, tendieron a sociedades secretas. La revolución industrial es el elemento más importante en el Derecho laboral, ya que demarca la relación trabajador - patrono, bajo condiciones de desigualdad, donde la fuerza de los sindicatos, motivó a mejorar sus condiciones; pero siempre llevando una lucha considerada como innecesaria, pero vital para el progreso laboral.

A la luz de esta óptica se llegó al siglo actual, donde se agudizan los problemas y los teóricos buscan formas de abordaje al mismo. En El Salvador inicialmente, el Código Civil contenia los articulos referentes a la contratación de trabajo, pero e; 22 de enero de 1963 según decreto # 241, tomo 198 del Diario Oficial de 1963 se crea el primer Código de Trabajo que establece el capitulo correspondiente al Derecho Individual de Trabajo.

Se determina un articulo general, pero a partir del art. 17 al 29 del Código de Trabajo hacen referencia a la contratación individual; en el titulo segundo se habla del trabajo sujeto a regimenes especiales, atendiendo en el presente trabajo el de menores y aprendices, mujeres y trabajo en general (hombres).

A partir de estas contrataciones el grupo investigador determinó estudiar las limitantes de aplicación que presentan estos articulos y en general la contratación individual; elaborando para esto un cuestionario de trabajo, que midió la aplicabilidad del contrato en la realidad salvadoreña; todo lo anterior partió del planteamiento de un problema con sus respectivos objetivos, presentando un marco - conceptual que explica el fenómeno, para llegar al planteamiento de las hipótesis y su comprobación haciéndose mediante el estadistico X^2 (Chi-cuadrado) para plantear las conclusiones y recomendaciones.

La investigación fue guiada por el objetivo básico de identificar las diferentes limitantes de aplicación de contrato individual de trabajo y se le aplicó a una muestra de 300 trabajadores el cuestionario, obteniendo los resultados de que si existen limitantes de aplicación en la contratación de hombres, menores y aprendices, y mujeres; dato relevante, fue el determinar que solamente el 20% de la contrataciones son escritas, y que solamente se cumple en un 40% permitiendo un incumplimiento de la armonización y regulación, también la investigación demostró que la población descapacitada excede al 2% obligatorio en su contratación, pues ya exceden del 5% de la población trabajadora.

Al final se presentan una recomendaciones que el grupo consideró más relevantes, pero queda mucho en el tintero, surgiéndose que a partir de esta investigación fundamentada en la probación cientifica de la propuesta o hipótesis, se realicen otras, que profundicen en lo que ésta no lo hizo.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El contrato individual de trabajo es una creación relativamente nueva, pues es producto de un quehacer jurídico comprendido con las clases menos privilegiadas. Fue en el año 1972, y que se desligó del Código Civil[1], específicamente en los Arts. 1775 al 1783, ambos inclusive. Es importante aclarar que antes de su creación todos los casos que en la actualidad competen al Código de Trabajo[2], estaban incluidos en el Código Civil, por lo que eran lo Jueces de lo Civil los que tenían la protestas para conocer y resolver todo lo relacionado a Derechos, obligaciones y conflictos laborales, pero con la aparición de leyes propiamente laborales, el contrato individual de trabajo se convierte en la herramienta para dilucidar las causas y sobre todo en el punto o esquema de referencia para legislar las relaciones obreropatronal.

La existencia de un contrato que velase por los Derechos del trabajador y del patrono, posibilita que los primeros fuesen escuchados en sus reclamaciones sobre todo vigenció de manera efectiva a la asociaciones laborales, lo que en definitiva generó más respuestas de parte de un sistema legislativo cimentando básicamente en estructuras capitalistas.

Todo lo anterior enfrenta a una sociedad emergente del subdesarrollo y a un grupo de trabajadores que luchan por alcanzar el mínimo de sus demandas, pues las relaciones que se establecían estaban regidas por la ilegalidad, es decir la inexistencia del contrato individual de trabajo dando lugar a abusos y desigualdades, creando condiciones óptimas para revisar la legislación de dichas relaciones. El advenimiento del Código de Trabajo es el primer paso para regular los conflictos que se

---

[1] Código Civil, 1890, Arts. 1775 al 1783.

[2] Código de Trabajo, junio 1972, Arts. 17 al 28.

suscitan entre las partes gestando en el trabajador sentimientos de seguridad y estabilidad en sus puestos y quizá un mejor entendimiento laboral.

A. ENUNCIADO DEL PROBLEMA:

Los antecedentes que posee la realidad salvadoreña conlleva a establecer abordajes comprometidos para crear las condiciones de desarrollo y progreso de las Ciencias Jurídicas, han integrado sus esfuerzos para retomar dentro de los problemas legales, el que por investigación aqueja y afecta en el área política, social y económica siendo las relaciones trabajador - patrono las que han sido objeto de estudio a partir de la revisión del contrato individual de trabajo. Como puede observarse se está planeando uno de los tópicos de relevancia, pues la situación que atraviesa El Salvador sintomatiza básicamente en lo referente a lo laboral como paros, huelgas, etc., es a partir de acá que el problema adquiere visos de soluciones urgentes, por lo que s u abordaje, análisis y recomendaciones se harán de manera científica, práctica y ética, partiendo de lo que realmente acontece en la realidad.

La vigenciación del presente estudio está en función de la trascendencia social, jurídica, económica y política que se obtenga, el responder la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las principales limitantes que restringen la aplicación efectiva del Contrato Individual de Trabajo, en las formas que se instituye jurídicamente en la realidad laboral salvadoreña y la manera en que se perfilan las mismas?.

El problema antes enunciado trató de ser respondió mediante una científica y ética investigación que pata desde un análisis de sus artículos hasta las diferentes maneras de aplicación que presenta el contrato individual de trabajo.

UNIVERSIDAD

B. JUSTIFICACION:

Es necesario para el jurista estar en constante revisión de la aplicación de la reglamentación, eficiencia y objetividad de la misma, pero sobre todo debe contribuir a crear los mecanismos metodológicos necesarios para vigenciar la buena administración de justicia; se hace necesario el establecimiento de investigaciones que fundamente la práxis jurídica en sus diferentes campos, específicamente en el área laboral, ya que las relaciones obrero-patronales deben estar regidas explícitamente.

En El Salvador las relaciones obrero-patronales están regidas por el Código de Trabajo, que es donde se ecplitan l a s leyes que deben de seguirse y quizá la primera premisa en el Contrato, compete pues en este caso el Contrato Individual de Trabajo, donde las condiciones determinan lo que se espera y no se espera de las partes. Dicho contrato debe presentar su efectividad en la relación entre trabajador-patrono y en cierta medida prevenir situaciones tales como: paros, huelgas, bajo rendimiento laboral, ausentismo, sabotajes, etc. En la actualidad el Sistema Legislativo está en reforma, orientadas a la búsqueda de soluciones a los conflictos que surgen con los cambios de la sociedad moderna implica, por ende se presentan problemas que demandan soluciones; tal es el caso que el actual Código de Trabajo esta siendo estudiado y ya se tienen algunas reformas que posibiliten una mejor administración jurídica.

El presente estudio pretende en definitiva establecer un juicio crítico acerca de la manera en que existencia de un contrato individual de trabajo en la actualidad, se puede convertir en un instrumento de justicia social o en un posibilitador de explotación de parte de una clase que posee los medios de producción para la clase que se enajena de su producto o resultado del proceso productivo. Se trata pues, de analizar y evaluar la aplicación objetiva de dicho contrato y crear documentos que aporten jurídicamente medidas de cambio o reformas

2. La investigación permitió a los juristas, establecer resoluciones laborales, orientadas en articulos interpretados de manera critica y objetiva.

3. Los resultados del estudio posibilitaron una revisión a la aplicabilidad del Contrato Individual de Trabajo en su forma oral y escrita.

4. En general, el alcance mayor del estudio es el de crear un documento de consulta, que analice y propugne por una efectiva contratación individual en la realidad nacional.

5. Se alcanzó a trascender de un plano teórico a uno práctico, de las aulas a la realidad, pero como toda investigación presenta alcance limitados en cierta medida por lo que el presente grupo de investigación pretendió crear la necesidad, a partir de las limitaciones encontradas, la posibilidad de próximas investigaciones que posibiliten una verdadera efectivización del Contrato Individual de Trabajo y donde el fenómeno de "serendipity" sea encontrado con mayor frecuencia.

D. LIMITES:

En la presente investigación se presentaron las siguientes limitantes:

1. Dificultad para obtener la información pertinente, pues su fuente es básicamente el Código de Trabajo y los Juzgados pertinentes a lo Laboral, lo que limita la obtención de material bibliográfico, al igual de la falta de estudios superiores que orienten a investigaciones de este tipo.

2. Siendo la información en cada tribunal de carácter confidencial ha sido difícil obtener de parte de los Jueces acceso a expedientes o causas activas o fenecidas para su respectivo análisis. En términos generales.

3. Partiendo de las características de la investigación y considerando que no se había realizado una revisión científica, práctica y ética de los Artículos 17,18,19,21 hasta el 203 del Código de Trabajo, en lo referente al Derecho Individual de Trabajo, lo que implica dificultad para los investigadores, debido a su poca experiencia y falta de apoyo bibliográfico.

4. En el proceso, la validación y aplicación de la prueba o cuestionario, se hizo difícil, ya que algunos trabajadores no quisieron contestarlo, manifestando temor a represalias del patrono y algunas veces no sabían leer y escribir.

II. OBJETIVO

A. OBJETIVOS GENERALES:

Determinar la existencia de las limitantes principales, que restringen la aplicabilidad del contrato individual de trabajo en la realidad laboral salvadoreña y su efectivización en la relación trabajador patrono.

B. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Identificar las limitantes de aplicación en la contratación idnvidual de trabajo y en relación con los articulos respectivos, del Código de Trabajo.

2. Analizar la contratación individual en los diferentes tipos trabajo y el cumplimiento de los derechos del trabajador, en los contratos escritos u orales que se celebren en la realidad salvadoreña.

3. Revisar la contratación individual de mujeres y menores, con relación a lo estipulado pro C.T. en regimenes especiales.

4. Establecer la necesidad de incluir el capitulado correspondiente a la contratación de discapacitados, como respuesta al problema planteado con respecto a su inserción laboral.

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"
FICHA DE CATALOGACION
EL

III. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

A. ANTECEDENTES:

Las investigaciones realizadas en el país, con respecto al contrato de Trabajo, han sido pocas y en su mayoría se orientan al Contrato de Trabajo en forma general; no profundizado en la aplicación.

En un sondeo a los diferentes tesarios de las Universidades del país se encontró que Orlando Baños Pacheco en 1968, realizó una tesis doctoral acerca del Contrato de Aprendizaje, en el cual presenta los diferentes enfoques doctrinarios de los tratadistas que explican la importancia de los aprendices en el campo laboral, presentó un análisis histórico de ésta institución, diferenciándola de otras inherentes al Derecho Laboral. Este estudio permitió establecer que el factor humano en su nivel educacional y técnico es indispensable para el crecimiento económico de un país.

El estudio no abordó la problemática de este contrato, sino más bien lo caracteriza en cuanto su importancia, recomendando se perciba al trabajador como parte vital en la historia laboral; la investigación que titulada como "El Contrato de Aprendizaje" se llevó a cabo en la Universidad Nacional de El Salvador.

En el mismo año Carlos Ferrufino, realizó su tesis doctoral en la Universidad de El Salvador, con el tema "La Suspensión del Contrato Individual de Trabajo" en el cual presenta una crítica, sosteniendo que muchos estudiosos han sido impresionados y atraídos por el Derecho del Trabajo, exponiendo acerca de sus diferentes instituciones propias, sus regulaciones especiales, pero no le han dedicado los estudios pertinentes referentes al cómo y el porqué de un contrato en el que hay patronos y trabajadores se suspende dicho contrato. La tesis enfoca las relaciones laborales como urgentes de su legislador, ya que en la

misma sede la subordinación a un patrono, y si hay un patrono existe un trabajador, siendo estos el objeto de estudio, ya que se necesita el Derecho Laboral que armonice este vínculo para que coexistan y sean productivos.

En conclusión Ferrufino propone una legislación a la relación laboral, de forma conciliadora, para que cada quien desempeñe su papel; y presenta el Derecho Laboral como el mediador y legislador de la suspensión del contrato individual de trabajo.

Propone en su trabajo, definir la manera efectiva de la relación laboral, aunque es aclaratorio que es una tesis descriptiva, adoleciendo del criticismo y profundidad.

Esto permitió que Ana Gladis Chávez de Meléndez en julio de 1971, se decide a estudiar un tema orientado al cuestionario de la aplicación del Derecho Laboral, investigado "Diversos problemas que plantea nuestro medio, en la aplicación de la Ley Procesal Laboral' trata especificamente de confrontar las maneras en que se aplica la Ley Laborar; presenta las actitudes o conductas que manifiestan los trabajadores, ante el confortismo del sistema laboral, el objetivo principal fue "Sacudir" la apatía de los grupos sociales afectados y sobre todo despertar el interés el interés de los organismos e instituciones encargadas de solucionarlos.

Considera el derecho del trabajo, como un derecho social, que surgió como una necesidad para proteger de las mayorías desposeídas y que tienen mucho menos, que los patronos.

Luego en 1975, Abelardo Chávez Martínez, investiga acerca del cumplimiento de las normas laborales, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social", tesis para optar al grado de Doctor. Sostiene Martínez que para que haya un mejor cumplimiento de las leyes laborales es necesario la inspección de trabajo;

agregando que el cumplimiento voluntario de la ley de trabajo, se puede lograr mediante "La Educación", persuasión y asesoramiento de los patronos y trabajadores.

Enfoca el punto de los funcionarios encargados directamente de vigilar el cumplimiento laboral; deben poseer determinadas características y deben ser rigurosamente seleccionados; verificándoles un examen o prueba sobre su capacidad técnica.

Este estudio permitió la incapacidad de las personas que aplican efectivamente o no el contrato de trabajo.

Siguiendo con este tipo de análisis, surge en mayo de 1975, un estudio referente al Contrato Individual de Trabajo, realizado por Daniel González Romero, quien estudia "Las características Especiales del Contrato de Trabajo", el cual fue hecho con el fin de obtener el grado de Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Dicho estudio es una monografía que revisa de forma histórica el Contrato de Trabajo, específicamente, el individual, presentando las características que lo conforman; y la manera en que se aplica en la realidad salvadoreña.

Esta investigación es un primer acercamiento de las diferentes maneras en que este tipo de contrato protege al trabajador.

Por su parte Mirna Ruth Castaneda de Alvarez en el año 1977 en su tesis doctoral presentada a la Universidad de El Salvador, realizó una comparación del trabajo referido a mujeres del área Centroamericana. Habiendo comparado los articulos de las Constituciones y Códigos de Trabajos, pudiéndose observar los derechos que en comparación se hizo y que son preceptos legales de cada pais.

UNIVERSIDAD
C. Gral. "Gerardo Barrios"

Sostuvo que se debe de tomar conciencia en cuanto a permitir el acceso al sexo femenino para que desarrolle trabajos con mejores niveles y condiciones de vida en su rol, mediante las formulaciones de leyes que le propicien importancia a la mujer en Centro América y por qué no decirlo en todo pais en donde pueda ser ocupado por una mujer sin discriminación y aprovechamiento por su sexo.

También se encontró una tesis que revisó otras instituciones como Julián Alberto Alegría Zelaya, que en 1979, efectuó una investigación, referente al trabajo sujeto a regímenes especiales.

Tesis doctoral en la que se hace mención a la existencia de las contrataciones de mujeres, menores, trabajo doméstico y agrícolas, sosteniendo que para que hayan mejores relaciones laborales del capital y trabajo, que a la vez se hace notar, que si bien existían las contrataciones mencionadas no tenían la especialización y la clasificación que con los años se han logrado avances significativos; así como también el de reformar el art. 1 del Código de Trabajo por Decreto Legislativo No 323 publicado en febrero de 1985, que en su tenor estipula "El de armonizar no el capital y el trabajo; sino armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

B. ASPECTOS HISTORICOS:

Desde los albores de la historia, la división del trabajo genero diferencia en funciones (Spirkin 1975) planteando nuevas formas de conceptualizar el trabajo entre los sexos; luego se van creando leyes que regulan las relaciones laborales entre los individuos. Pasando por las diversas épocas se puede observar que en la edad antigua el trabajo se orientó al de tipo servil, especialmente manual, básicamente por el sistema esclavista; luego en la edad media el feudalismo posibilita el trabajo agrícola y de comercio, teniendo a la industrialización,

creándose la fabricación de productos y por ende nacen de forma incipiente los conceptos de patrono y trabajador de manera explícita y los mecanismos legislaban salarios, horarios y días festivos, pero estos últimos con finalidad de evitar la competencia entre los patronos y controlar la producción en forma de no afectar precios. Todo lo anterior conllevo a los principios de articular las diferentes maneras de contratación de los empleados.

Es importante mencionar que la edad media no presentó mayor auge con lo que respecta a la legislación laboral aunque sí crea las condiciones para aparezcan la industria que posteriormente pasaron de la manufacturera a la industrialización.

Durante la edad contemporánea, aparecen las relaciones fabriles y quizá lo más importante es que se forman las primeras organizaciones gremiales y sindicales, y a nivel general se tiende a la división del trabajo, pero sobretodo del obrero, y las leyes se dirigieron a crear articulados para inhibir o reprimir las asociaciones de trabajadores, como la ley de "Combination Act", aprobada en 1779, luego en 1800 se crea otra que fundamenta en Francia. Basadas en el sentir y pensar de los patronos. Estas leyes hicieron que las asociaciones de trabajadores existentes se transformaran en sociedades secretas, cuya existencia es de "Facto" y de "Jure"; por lo que el parlamento derogó las leyes antes mencionadas.

Aspecto relevante es que las fábricas que generalmente contrataban obreros comenzaron a utilizar la máquina; ya que Inglaterra crea la primera máquina llamada "jeni" y que permite que los telares manuales se industrialicen. A este fenómeno se le llamó Revolución Industrial (Spirkin) que es el detonante para la creación de los primeros sindicatos, trayendo consigo paro, huelga, confrontaciones, etc. Estos sindicatos trataron en la medida de lo posible de proteger a los trabajadores.

b) EDAD MEDIA:

En la edad media y durante el feudalismo la gente se agrupó en torno del castillo del señor feudal y a cuya protección s e sometía, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y abastecimiento local.

Posteriormente ocurre una transformación al iniciarse la lucha entre el poder real y los señores feudales y al producirse el enriquecimiento de las ciudades, especialmente las marítimas, con motivo del restablecimiento del comercio entre Oriente y Europa, con motivo de las curzadas. La acumulación y la circulación de productos permitió el desarrollo de una clase especial social, los industriales y comerciantes, que llegaron a tener predominio en las ciudades y a cuyo auxilio recurrieron, cediendo sus privilegios los señores feudales empobrecidos por las cruzadas. El gobierno de las ciudades quedó en las clases acomodadas, y al acrecentarse la industria, el trabajo pasó a realizarse en los talleres.

Aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal integradas por los maestros o patronos de la misma profesión u oficio, residentes en la misma ciudad, corporaciones constituidas con la finalidad de evitar la competencia, ejercer el monopolio de la fabricación y defender los mercados para sus productos. Los colaboradores del maestro, o sea, los aprendices y oficiales, estaban contemplados a las reglamentaciones que fijaban los precios, modo de admisión de nuevos miembros y regulación del trabajo, estableciendo asimismo, los salarios de los oficiales y prohibiendo el trabajo nocturno y en días festivos; pero estas últimas restricciones no se imponían en beneficio de los colaboradores del maestro, sino para evitar la competencia entre los patronos y controlar la producción en forma de no afectar los precios.

UNIVERSIDAD
C. Mín. Cral. "Gerardo Barrios"

c) EDAD MODERNA:

En la Edad Moderna se fortaleció el poder real. El trabajo en los talleres se tornó ineficaz entre las necesidades de aumentar la producción. La producción industrial por medio d e gremios y de maestranzas no fue suficiente ante la demanda de nuevos pedidos de productos surgido del mercado de las Indias orientales y de la China, la colonización de América, el comercio con las Colonias, la multiplicación de las mercancías hicieron que fuera sustituido por el sistema manufacturero. En efecto, la monarquía creó las "manufacturas reales", esto es, la organización del trabajo de los obreros en los grandes talleres, como las fábricas modernas, en donde trabajas obreros libres, utilizando nuevos métodos en la fabricación de gobelinos, cristalería, tejidos, porcelana, etc., para la corona y la nobleza. La manufacturas reales, expone Despontin: "Construyeron el verdadero primer ensayo del sistema del asalariado que se desarrolló ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria. En estas manufacturas los obreros eran alojados alrededor de los talleres, haciendo decidida competencia a las corporaciones y quebrando el monopolio"[3]

Comenzó en la Edad Moderna la decadencia del régimen corporativo, que era considerado impedimento para el desarrollo de la industria. En 1776 el Ministerio Turgot promulgó en Francia un edicto reprimiendo las corporaciones y permitiendo el libre ejercicio del trabajo. La división del trabajo entre obreros de un mismo taller, o sea la separación de las distintas operaciones del proceso de producción, hizo indispensable la modificación de las herramientas y su perfeccionamiento permitió la construcción de las máquinas.

---

[3] Derecho del Trabajo. Constitucionalismo Social Buenos Aires.

d) EDAD CONTEMPORANEA:

Con la revolución Francesa triunfó el liberalismo político y económico. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano consagró estos principios.

a) Los hombres nacen y permanecen libre e iguales en derecho.

b) El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre; estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

La concepción individualista, está ligada a la noción de derecho subjetivo, a la idea del hombre natural, libre, que como hombre tiene derechos naturales, anteriores a la sociedad, derechos imprescriptibles e inalienables.

Conforme al concepto del liberalismo, el Estado no interviene en las relaciones de trabajo. El trabajador queda liberado a sus propias fuerzas, pues considerado como hombre libre de controlar y en igualdad de condiciones que el otro contratante. También conforme a ese concepto, se prohibieron las asociaciones profesionales de trabajadores.

En Francia: la Ley Chapelier, sancionada en 1791, dispuso, entre sus muchos conceptos: "Siendo una de las bases de la Constitución Francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo Estado y profesión, se prohibe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea". "Los ciudadanos de un mismo Estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y además, de un arte u oficio, no podrán tomar acuerdos o

deliberaciones, ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes". "si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte, oficio, tomasen acuerdos entre ellos, tendiendo a rechazar o fijar de común concierto, un precio determinado para prestar el consursor de sus industrias o de sus trabajos, las dichas deliberantes y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre".

Adam Smith en Inglaterra había manifestado que en cuanto las gentes de un mismo oficio se reunían, "aunque sea por motivos de recreación o pasatiempo acababan por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo". Reuniones de esa especie fueron consideradas en ese país como conspiraciones y condenadas las actividades de los grupos que las propiciaban.

A pesar de ello, las huelgas y los abandonos colectivos de trabajo no cesaron y el parlamento, en 1799 aprobó la primera ley "combinatión Act." y en 1800, la segunda. Estas leyes prohibían las asociaciones de trabajadores y podrían fin, según sus autores, a las asociaciones consideradas atentatorias al libre desenvolvimiento industrial. La primera ley establecía que los convenios concluidos por los trabajadores de fábrica o por otros asalariados, para obtener un aumento del jornal o una reducción del trabajo, eran ilegales. Por la segunda se condena a penas de reclusión a cualquier obrero o empresario que entrara a formar parte de una coalición o de una asociación, y que incitara abandonar el trabajo o ayudar a los huelguistas.

Estas leyes hicieron que las asociaciones de trabajadores ya existentes, cuya destrucción se pretendía, se convirtieran en sociedades secretas, sosteniendo una larga y enconada lucha, por conseguir su existencia "de Facto" y segundo, su reconocimiento "de Jure". Fue así como en 1824 el parlamento les derogó en vista de su fracaso, es así como después de muchos años las asociaciones gremiales se convirtieron en dindicatos.

El movimiento de codificación moderno, que comienza a fines del siglo XVII y sobre todo con el Código Civil francés, sancionado a principios del siglo pasado, no mejora la situación de los trabajadores, regulación, por otra parte los Códigos Civiles, siguiendo en sus respectivos países las disposiciones del Código de Napoleón, se limitaron a tratar la locación de servicios y la locación de obra, conforme los principios del Derecho Romano, a semejanza de otros contratos, es decir, considerando a ambos contratantes e un pie de igualdad y atribuyendo prevalencia a su voluntad.

El Codigo Civil Francés consagró en su primitiva redacción, dos articulos del contrato de trabajo, bajo la denominación de arrendamiento de obra y de industria. Trató en veinte articulos: del contrato de trabajo propiamente dicho, del contrato del transporte y del contrato de empresa; ni siquiera se usa la palabra contrato, si bien se considera allí el arrendamiento de sirvientes domésticos y de obreros y el arrendamiento de servicios. Aún con todo, es aquí donde empiezan a haber indicios del derecho del trabajo.

En el campo del trabajo hubo consecuencias desatrozas producidas por las jornadas excesivas y a la incorporación de niños y mujeres al trabajo. Los niños trabajas a temprana edad por lo que su vida iba disminuyendo. Fue así como en 1802 se dió una Ley en Inglaterra llamada "La Moral y la Salud", que inspiró a muchas otras legislaciones europeas, en ella se prohibia el trabajo nocturno de los menores, así como el trabajo para los niños, se empezó a preocuparse por la salud de los trabajadores y se creó la inspección de trabajos, así como el descanso dominical.

La revoluciones europeas, se caracterizan porque tanto en Inglaterra como en Francia y Alemania, se inició el florecimiento de las ideas socialistas, produciéndose movimientos insurreccionales de carácter económico y social, siendo una de sus consecuencias que en 1824 se formaran las asociaciones de trabajadores, o Trade-Unión, en Inglaterra.

En 1848 aparece el Manifiesto Comunista de Carlos Marx, el que tuvo una difusión grande y además un gran significado en estas luchas sociales, porque en él es donde se hace ver que todo lo dicho por los socialistas anteriores eran puras autopias y que por ese camino no se iba a llegar nunca a cambio alguno y que la redención de los obreros sólo podia ser obra de ellos mismos. As afirmó así la conciencia de clase, dando por resultado que en 1850 se produjeron fuertes luchas en Francia y se obtuvo el restablecimiento de la República y triunfos en el campos social. Se empezó a reconocer el derecho de asociaciones de los trabajadores. El Estado se preocupó por conseguirles trabajo a muchos desocupados y para ello se crearon talleres nacionales. Se crearon las agencias de colocación nacionales, antes las habia pero particulares; se creo consecuentemente

un Ministerio para atender tales asuntos; se redujo la jornada a 10 horas y además se reconoció el sufragio universal. El triunfo de esta revoluciones sin embargo fue efimero, ya que bajo el régimen de Luis Bonaparte se aumentó de nuevo la jornada y se prohibieron las asociaciones de trabajadores. En 1851 llegó al poder Napoleón III, quien para mantenerse en el poder hizo algunas concepciones tales como el reconocimiento del derecho de huelga.

En la época de Guillermo I, su Primer Ministro Bismark en el campo laboral tuvo tres objetivos.

a) Detener el avance socialista que en Alemania sólo eran de una significación enorme.
b) mejorar las condiciones de vida de los obreros.
c) Garantizar a la industria alemana, condiciones que le permitieran competir con ventaja sobre otros paises europeos, cobre todo con Inglaterra que denominaba el comercio internacional.

Fue en este sentido que el socialismo alcanzó el Alemania mayor influencia que en otros paises, y se formó la "Asociación General de Trabajadores Alemanes" y luego hubo un "Partido Social Demócrata de Alemania", con estos antecedentes Bismark dió en 1969 una ley que contemplaba en forma integral los problemas del trabajo: se reguló la vida y trabajo de los obreros, mujeres y niños y se derogaron las penas y prohibiciones que habian para las asociaciones de trabajadores, aunque no se reconoció el derecho de asociación, sólo se quitó como pena, pues una de las caracteristicas de la obra de Bismark fue la de negar siempre lo colectivo, quitarles a los trabajadores toda intervención en la regulación del trabajo. La obra cumbre de Bismark está constituida por el Seguro Social.

Cuando Cayó Bismark en 1890 subió al poder otro Karse que se preocupó por los problemas laborales y creó un convención; en efecto, Guillermo II dictó una Ley de Conflictos individuales de Trabajo y convocó a un Congreso Internacional de Trabajo.

La ideas de una democracia con tendencia social culminó en Alemania con la Constitución de Weimar de 1919. Por primera vez se establecieron como atribuciones del Estado, intervenir de manera decidida en la vida económica y social, con el objeto de lograr la superación alemana en ambos rubros, abiéndose facultado la nacionalización de empresas. Se reconoció la propiedad privada en función social; se reguló el trabajo y se reconoció el derecho a la seguridad, a la huelga, a asociarse, a intervenir en la administración de las empresas, etc.

Esta Constitución significó la culminación de todos los esfuerzos del proletariado.

La vigencia de la Constitución de Weimar fue corta, pero su influencia muy duradera y de ahí deriva su señalamiento e importancia. Después de esta constitución fue cuando vino el apogeo del Derecho Laboral; ya estaba constituida la O.I.T., mediante la cual empieza a tomar auge la contratación colectiva, que es actualmente el medio más efectivo para lograr el mejoramiento de las condiciones económico-sociales de los trabajadores y se estima que en el futuro será la principal fuente de triunfos en este campo.

En aspecto legislativo en material laboral, se desarrolla en El Salvador mediante normas jurídicas, entre las principales, y en su orden cronológico podemos citar así:

a) "Ley Sobre Accidentes de Trabajo', decretada el 11 de mayo de 1911
b) "Ley de Procedimientos de Conflictos de Trabajo", vigente hasta 1956.

c) "Ley Sobre Aprendizaje de Oficios Artes Mecánicas e Industriales", decretada en 1914.

d) Disposiciones de carácter administrativo, decretada en 1920.

e) Garantías para los Domésticos que contrataban para ir al extranjero.

f) "Ley de Protección a los empleados de Comercio", decretada en 1927.

g) "Reglamento a la Ley de Protección a los empleados de Comercio", decretada en 1927.

h) "Ley de Reglamentación de las horas de Trabajo", decretada en 1928.

i) "Ley reguladora de los trabajadores Extranjeros", decretada en 1935.

j) Constitución Política de 1939, que contenía en su artículo 62, lineamientos de protección al trabajo como atribución del Estado.

k) Constitución Política de 1945, en la que figuraba un capítulo especial consagrado a la familia y trabajo.

l) Enero 1946, creación del Departamento Nacional del Trabajo.

m) Octubre de 1946, creación del Ministerio de Trabajo.

n) "Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y establecimientos Comerciales e Industriales", decretada en junio de 1949.

ñ) "Reglamento de la Ley de contratación Individual de Trabajo en Empresa y Establecimientos Comerciales e Industriales", decretado en octubre de 1949.

o) "Ley de Seguro Social", decretada en septiembre de 1949.

p) "Ley de Seguro Social, decretada en 1953.

q) "Ley de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo", decretada en 1953.

r) "Ley de Sindicatos", decretada en agosto de 1950.

rr) "Ley de Sindicatos", decretada en agosto de 1951.

s) "Ley de Contratación Colectiva de Trabajo", decretada en agosto de 1951.

t) "Ley de Inspección de Trabajo", decretada en septiembre de 1950.

u) "Ley de Procuración de Trabajo", decretada en septiembre de 1950.

v) Constitución Política de 1950, marco jurídico de varias leyes de carácter laboral.

w) "Ley de Jornada de Trabajo y de descanso dominical" decretada en junio de 1951.

x) "Ley de Sindicatos de Trabajadores", decretada en agosto de 1951.

y) "Ley de Asuetos", decretada en 1951.

z) "Ley de Aguinaldos", decretada en 1951.

a') "Ley de Contratación Colectiva de Trabajo", decretada en marzo de 1952.

b') "Ley de Contratación Individual de Trabajo", decretada en abril de 1953.

c') "Ley de Vacaciones, decretada en noviembre de 1953.

d') "Ley de Seguro Social", decretada en diciembre de 1953.

e') Ley de Riesgos Profesionales", decretada en 1956.

f') "Ley de Seguridad e higiene en el Trabajo", decretada en 1956.

g') "Ley Orgánica de los Tribunales Oficiales de Trabajo", decretados en 1960.

h') "Ley Procesal del Trabajo", decretada en 1961.

j') "Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo", decretada en mayo de 1961.

k') "Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo", decretada en junio de 1961.

l') "Ley de Tránsito de Salario Mínimo para los empleados de Comercio", decretada en junio de

1961.

m') "Ley Sobre Compensaciones de la Alimentación a los Trabajadores del Campo", decretada en septiembre de 1961.

n') "Ley de Aprendizaje", decretada en noviembre de 1961.

ñ') Constitución Política de 1962, que contiene normas sobre el salario mínimo, sobre la jornada de trabajo de los menores y sobre el derecho de asociación.

o') Código Civil arts. 1773 al 1783. Año 1860.

p') Constitución Nacional art. 37 de 1983.

q') Código de Comercio, mayo de 1977.

C. DEFINICION DE CONTRATO. CARACTERISTICA.

1. DEFINICION:

Se entiende como contrato "A una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en producir obligaciones. En su ocupación general, contrato es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar, a hacer o no hacer alguna cosa"[4]. Esta definición comprende las características de: a) Acuerdo de voluntades; b Elementos personales; c) Manifestaciones del acuerdo en forma legal; d) Un objeto consiste en la creación de una relación jurídica, las que en definitiva formulizan algún tipo de relación entre los individuos. Importante es establecer que existen diversos tipos de relaciones legales como agrícolas, mercantiles, bancario, etc. Pero independiente del tipo, todos deben de poseer requisitos de fondo de: capacidad, consentimiento, objeto y causa; y formales cuando para su validez se exige una determinada forma por la ley.

---

[4] Caballenas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 1988. Tomo II, Fág. 5

Los requisitos naturales son los que presumen incluidos en todo contrato, lo que garantiza la efectividad del mismo.

1.1. CARACTERISTICAS:

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual este se explica como un "convenio obligatorio entre dos o más partes (Pág. 337) coincidiendo con la definición anterior, donde la fuente principal es las voluntades, pero esta nueva conceptualización agrega dos elementos vitales, que son: 1) La exigibilidad de n proceder, 2) Una responsabilidad ante el ajeno cumplimiento, estableciendo entonces implícitamente el cumplimiento del mismo y explícitamente la exigibilidad de lo convenido, excluyendo cualquier elemento de convenio, sino un acuerdo jurídico.

1.2. REQUISITOS:

Explica que el contrato es una convención generadora de Derecho; donde la capacidad contractual, es una aptitud legal para obrar vividamente, implicando en cierto grado,el discernimiento y sobre todo la habilitación por edad; aspecto relevante en el presente trabajo, ya que en la realidad nacional la capacidad se interpreta en función de una parte; dejándose fuera los otros elementos que determinan la capacidad, estado mental y otros. El objeto debe ser siempre lícito y determinado o determinable, contemplando poderes aleatorios; la causa expresa o no, a de ser en todo caso lícita para evitar la nulidad. Los requisitos anteriores ya habían sido planteados para Caballenas, pero su explicación según el diccionario, está planteada más operativamente y reconsiderada su estructura de la siguiente manera:

a) Planteamineto conceptual; es decir que posea el concepto sea objetivo y explicito.

b) Que posea definición legislativas y doctrinales. Esto se explica como la caracteristica de poder ser definido técnicamente en términos jurídicos y sustentado en la doctrina del derecho, donde la definición de contrato se válida y licita.

c) Requisitos, estos han tratado anteriormente, pero hacen referencia a los constituyentes del contrato y que pueden ser esenciales y naturales.

d) La perfección. Esta mencionada o implica el momento jurídico en que la convención dual o plural de voluntades produce los efectos que la ley o las partes determinan.

e) Efectos: estos no son más que, el cumplimiento obligatorio de acuerdo a la cláusulas establecidas y las normas de orden público perceptivas con carácter general, especifico; perfeccionados por consentimiento y movido el vinculo obligatorio.

f) Obscuridad: Esta caracteristica hace mención de lo que precisamente se pretende determinar en la presente investigación y es la "interpretación de los contratos', pues en el momento de aplicar las cláusulas establecidas en el contrato, ante cualquier situación o problema, estas se orientan hacia una parte, desprotegiendo precisamente a quien deben de proteger en su Derecho, esto viene dado por "Imprevisión o por malicia más o menos grave, ciertas cláusulas contractuales resultan de comprensión dudosa cuando se trata de aplicarlas" (pág. 338), pero los autores recomiendan que la norma reguladora de la obscuridad no debe favorecer a la parte que la haya ocasionado.

UNIVERSIDAD
Campus Univ. "Gerardo Barrios"

Es importante esto, pues todo contrato debe ser claro, objetivo y explícito y no dejar en sus cláusulas aspectos que intencionalmente no han sido clasificados y que afectan a las mayorías, como es el caso del contrato de trabajo que sale afectado el trabajador.

g) La prueba. Esto es que todo contrato que debe ser probado, ya sea por documento público o privado, por confesión judicial o extrajudicial, por juramento en juicio, por presunciones por testigos.

Pero se incluye el apartado aclaratorio de que los contratos que tengan forma determinada por las leyes, sólo se juzgan probados si reúnen la especificada, a menos de existir imposibilidad de obtenerla, de haber un principio de prueba por escrito; que la cuestión verse sobre vicios de error, dolo, violencia, fraude o simulación, por falsedad de instrumentos donde conste o cuando una de las partes haya recibido una prestación y se niegue a cumplir el contrato. En tales supuestos se admiten los medios generales de prueba.

h) Retractación: La retractación en los contratos, refiere que cualquiera de las partes puede retractarse de lo convenido, solamente cuando se establece el trato, pero una vez celebrado el contrato no es admisible.

i) Revocación: Retomando las voluntades la renovación puede llevarse a cabo cuando hay un mutuo consentimiento; lo que viene a explicar un desistimiento, lícito siempre que esté prohibido.

j) Vicios: Estos se refieren a los de consentimiento contractual, permiten que pida nulidad el que los haya sufrido, pero no la otra parte, el autor del dolo, la intimidación, violencia, simulación o fraude.

k) Clases: Se refiere a las divisiones o tipificaciones de acuerdo a origen, tipo, características, función, etc.

Es determinante entonces la existencia del contrato ya que tiene como función primordial la de regir las relaciones jurídico-legales que establecen los hombres en sus diferentes actividades y que nace como una necesidad, cuando el individuo vive en sociedad; siendo su origen del término latino "Contractus" que significa unir, estrechar, contraer. Es pues con esta significación que reorienta en lo jurídico y adquiere su actual concepción.

Todo el enmarcaje anterior permite entonces sustentar tanto el origen, la función, la evolución del concepto y sobre todo la legislación del contrato, enfatizando los requisitos y características del mismo, para la comprensión de los diferentes tipos de contratos que se presentan en la realidad jurídica; afirmándose que lo antes apuntado en párrafos, se mantiene como constituyente para todos los contratos, aunque con la diferencia del área del Derecho a que estén sujetos, así como el civil, mercantil y otras, llegando al laboral, que es donde se trabajará e investigará.

D. TIPOS DE CONTRATOS:

A nivel general, los contratos se dividen en dos grandes grupos, a saber:

1. **Contrato Escrito:** Art. 23 C.T, art. 402 C.T.

Es aquel que consta en documento público o privado, de manera escrita, donde en sus diferentes cláusulas se estipula de forma objetiva los derechos y obligaciones, no dejando de lado, a todo lo que las partes se comprometen.

Este tipo de contrato se usa cuando la ley así lo exige, pero de lo contrario por efectos de vicios y dolo del contratante se lleva a cabo de forma oral, para poder así buscar la manera de dar por extinguido el contrato.

2. Contrato Oral o Verbal:

Este tipo de contrato tiene la característica de no constar en documento escrito y cuya prueba queda en función a la presentación de testigos; ya que no existe nada especificamente material, como un documento; pero si la relación que implica derechos y obligaciones y pos lo tanto es ésta la que tiene que probarse. Este contrato presenta mas problemas de interpretación, por su mismas características.

E. CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS POR SU NATURALEZA:

Los contratos presentan ciertas características en su estructura, en su quehacer y sobre todo, en lo referente a s u competencia; ya que lo que regulan o legislan determinan el derecho por el cual son regidos.

Para efectos prácticos de investigación se clasificará a los contratos en tres grandes rubros, a saber:

1. CONTRATO CIVIL:

Este tipo de contrato es realmente de donde se desmenbra los principios generales, pues históricamente el Derecho Civil nace como necesidades social y trató de codificar la evolución de ideas y leyes, en lo referente a la contratación civil y según Cerrillo y Quilez, referido por Caballenas; se inicia en el siglo XIX y finaliza con la corriente espiritualista y liberal del siglo XX; que es cuando el Estado interviene en el derecho privado (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Cabanellas. Guillermo).

La corriente de intervención del Estado en el régimen jurídico contractual incluye según los teóricos, arrendamientos rústicos y urbanos, seguros, sociedades, préstamos usuarios, censos de redención forzosa o prohibidos; límite de la autonomia

de la libertad, subordinación de interés particular al general, fuerzas de diversas obligaciones antes solo naturales; la aparición de nuevas formas de contratos normativos; el de trabajo, los de adhesión, el de tarifa, nulidad de los contratos civiles; transferencias y uso de los contratos civiles.

El contrato civil incluye pues todos los actos civiles que establecen los hombres comprendiendo los derechos y obligaciones que implica esta relación; de tal manera que se legisla la forma especifica de dar y recibir en una acción, ya sea de bien, servicio, sucesión, arrendamiento etc. pero referido a la relación civil, es decir lo propio al concepto de ciudadano, que proviene del latín "civitas", que significa ciudadano, entendido como parte inmersa en una ciudad. Es decir del accionar del ciudadano, inicialmente comprendía todas las conductas sociales del individuo. Pero que a partir del siglo XX (todas) se va especificando la competencia del contrato y posibilitando que las relaciones de trabajo y las mercantiles sean rígidas por otro tipo de derecho, asumiendo entonces la conceptualización del género civil propiamente dicho.

Generalmente en la realidad nacional, estos contratos están en el Código Civil y la cantidad e importancia bien se presta a otro trabajo de investigación; pero la presente revisará los siguientes: De arrendamiento Arts. 1794, 1703, 1801 y 1784. C.; Mandato Art. 1875 C.; Comodato Art. 1932 C.; Mutuo o préstamo de consumo Art. 1954 C.; Compraventa Art. 1597 C.

2. CONTRATO MERCANTIL:

Las sociedades en su devenir de crecimiento y con el advenimiento de las nuevas ideas expansionistas en el aspecto comercial, va creando necesidades de ser legislada, pues durante la corriente mercantilista el excesivo afán de lucha y de adquirir riquezas permita que las relaciones se establezcan de forma desigual; haciendo vital la creación de un contrato

mercantil. La fuerte tendencia de las políticas económicas europeas a considerar el desarrollo de las naciones en el comercio, en la balanza (de riquezas la presión) favorable de las exportaciones y que estima signo absoluto de riqueza la posesión de los metales preciosos resultados estos de máximo valor a nivel de economía y sobre todo la centralización de las economías a establecer vínculos con otros países, con el fin de comerciar, crearon expectativas y nuevas formas de relaciones al interior de las sociedades donde los hombres descubren necesidades como la de transportar sus productos o a ellos; la compraventa de cosas o servicios, etc. que la codificación se orientó a la creación de este nuevo contrato el cual regula las relaciones comerciales o mercantiles que establecen los hombres, bajo ciertas características.

Entiéndase pues al contrato mercantil como el peculiar del Derecho de la contratación comercial y el común en cierto aspecto básico con el homónimo del Derecho Civil se rige según la legislación mercantil por ser comerciante uno de los que intervienen o por tratarse de actos de comercio, caracterizados por lucro y la profesionalidad sobre todo.

En la legislación salvadoreña, el Código de Comercio establece un contrato para cada relación, pero en la práctica se encontró que se presentan con mayor frecuencia los siguientes: Compraventa Art. 1013 Com.; Mandato Art. 1083 Com.; Seguros Art. 1344 Com.; Transparente Art. 1313 Com.; Préstamo Art. 1142 Com.; Prenda Art. 1148 Com.; Custodio Art. 1267 Com.

3. Derecho Laboral y Contrato de Trabajo:

El Derecho Laboral es el más nuevo de todos, pues este derecho ha sido legislado generalmente por el Derecho Civil; pero en la medida las relaciones laborales entre los hombres se fueron haciendo cada vez más compleja y diferenciando una de otras; que hubo la necesidad de crear su propio Código y el Derecho Laboral se independizará y se considerara como un Derecho más dentro de

la enciclopedia jurídica; todo acontece a finales del siglo XIX con la revolución Industrial y el expansionismo del carácter fabril de las sociedades y sobretodo el nacimiento legal de los conceptos de patrono y obrero, de empleador-trabajador.

Los tipos de contratos que comprende y su pleno desarrollo que establecen en el tema siguiente de este marco teórico, aunque es relevante apuntar que la diferencia básica entre cada tipo de contrato y del derecho que lo legisla se determina en función de su naturaleza y se ha tratado de evidenciar a manera de clasificación de cada contrato, sus características, su origen y de su competencia.

Como se menciona antes el Derecho Laboral se encarga de legislar el derecho del trabajo, por lo que el presente estudio desarrolla en otro apartado lo pertinente a los aspectos del Derecho del Trabajo y sus características.

4. NATURALEZA JURIDICA:

La naturaleza jurídica en todo derecho es el que determina el fin específico al cual es aplicable. En este caso al hablar de tal naturaleza, es notable observar que son los caracteres los que lo elevan a la categoría de ser un derecho público; Es privado en la medida los contratantes que intervienen en el convenio, son personas particulares siendo ellos los sujetos de la relación laboral (patrono - trabajador) y que según el Art. 2 (a) del Código de Trabajo se refiere específicamente a los sujetos contratantes que deben ser de empresa privada.

Cuando el Estado o los Consejos Municipales o el Alcalde contrata uno en la calidad, como autoridad municipal, sino q u e tal contratación es debido al tipo de trabajo o servicios ofrecidos, sean técnicos o profesionales se contrata al que los presta siendo una contratación de carácter particular.

Resultado de vital importancia el conocer tal naturaleza, ya que tales disposiciones de leyes secundarias no se aplican cuando el origen de la contratación tiene lugar en un acto administrativo; el no estar contemplado este acto administrativo no implica que el trabajador público está desprotegido, ya que elloa están regidos por la ley de salarios y por la ley de servicio civil para los profesores o empleados municipales acudiendo a éstas cuando resultan conflictos laborales y los mismos se dirigen en un consejo especial diferente a los juzgados de la laboral.

Es por tal razón que siendo de naturaleza pública, el derecho del trabajo ha querido a través de las diferentes etapas organizadas con miras a las mejores condiciones de vida y de seguridad social de clases trabajadoras, de ahí su naturaleza de Derecho Público, que no han permitido que el Estado como ente soberano regule todo tipo de contratación para éste el cual es del derecho del trabajo; puede cultivar la clase trabajadora exigir siempre y mantener la oposición organizada para exigir las no intervenciones estatales en el momento de contratar entre los particulares y que estos esfuerzos que se hacen en estados democráticos por rectificar las convenciones y recomendaciones de organismos internacionales (O.T.I.; S.G.P.) concluyen cada vez más en que el poder soberano a la hora de contratar a un particular no tiene por qué predominar sino la equitatividad en cuanto a la capacidad contractual y otros elementos del acto en mención, que tienen que cumplir los particulares como eslabón que une el contrato individual del trabajo con el Derecho laboral y de éste la importancia de su naturaleza de ser de carácter público.

F. CARACTERISTICAS GENERALES DEL DESARROLLO DEL TRABAJO.

1. ES UN DERECHO NUEVO:

Se dice que el Derecho Laboral es un derecho nuevo. Esta expresión tiene validez tanto porque en realidad, según el desarrollo histórico, es de reciente formación, cuanto también porque es nuevo en el sentido de que implica una nueva consideración de ciertos problemas.

Este es un aspecto de la tendencia general hacia la sociabilización del derecho. las relaciones de arrendante y arrendatario en materia de inquilinato por ejemplo, que antes eran tratadas sólo por el Derecho Civil, ahora son por leyes de otro tipo especial: Ley de inquilinato, en vista que la vivienda constituye un problema social. Lo mismo sucede con el arrendamiento en el campo agrario y en ese sentido puede decirse que el Derecho del Trabajo es un Derecho nuevo.

2. ES UN DERECHO AUTONOMO:

Significa esto que el Derecho del Trabajo se ha desprendido del Derecho Civil, pero que tiene autonomia, que constituye un derecho separado de aquél. Además se dice que el Derecho del Trabajo es un Derecho autónomo, porque contiene principios que le son exclusivamente propios y por qué hay instituciones propias y exclusivamente del mismo, como por ejemplo, el contrato colectivo de trabajo, que es quizá la más significativa.

3. ES UN DERECHO REALISTA Y DE CARACTER EVOLUTIVO.

Esto significa que el Derecho del Trabajo responde a cabalidad a los cambios que se operan en la sociedad, argumento que se opone a la codificación del mismo. Señal de carácter realista es que lo determina la aplicación de la legislación laboral, no son las condiciones que se hayan pactado en un

contrato, sino las condiciones en que realmente se presta el servicio.

4. ES UN DERECHO ANTIFORMALISTA:

O sea que el derecho del Trabajo es lo menos formalista posible. Esto es todavía una aspiración porque no se logra t a n fácilmente, ya que siempre existe una serie de formalidades en materia procesal, que impiden el Derecho del Trabajo sea como sería de desear en ese aspecto.

5. ES UN DERECHO SOCIAL:

Este carácter carece de importancia porque el derecho en general es un fenómeno social, motivo por el cual es de estimarse que nada se dice con esa afirmación. Lo único sería la forma social con que se ha encargado el problema del trabajo. Además la intervención del Estado no autoriza una determinación exclusiva en este sentido para el Derecho del Trabajo, porque también tiene carácter social la Ley Especial de Inquilinato, la Ley Agraria, etc.

6. ES UN DERECHO DE CLASE:

A través de la historia se aprecia que el Derecho del Trabajo ha sido como una necesidad, como una consecuencia de la división de la sociedad en clase.

Nace cuando empieza a formar el proletariado y cuando éste empieza a exigir beneficios para mejorar su situación de miseria. Se originó para proteger a la clase trabajadora, y por eso se dice que es un derecho de clase.

Esto podría dar lugar a equívocos, o sea a considerar que es un derecho parcial, lo cual es contrario a la noción de generalidad del Derecho; pero debe interpretarse, que no tiende a perjudicar a la clase profesional, sino que debe entenderse como un derecho tutelar de la clase trabajadora, tomando en cuenta la situación económica y social de ésta que es lo que determina la necesidad de protección de parte del Estado, consistente en dar las disposiciones necesarias para restablecer una verdadera igualdad entre patronos y trabajadores, igualdad que en materia económica jamás existió durante el predominio del liberalismo. El Estado en este sentido trata de nivelar las diferencias, y en ese aspecto es un poco artificial.

7. ES UN DERECHO UNIVERSAL:

En este sentido se puede decir que todo lo relativo a las diferencias internacionales que trata de informar en lo mejor posible la O.T.I., sirve para constar que el Derecho del Trabajo tiene un carácter universal. El Trabajo debe regularse en todos los países, porque no es problema exclusivo de uno sólo.

La lucha contra la ignorancia, el bajo nivel de vida, etc., es un problema universal. en ese sentido las instituciones d e l Derecho del Trabajo ven enriqueciendo cada día, queriendo lograrse cierta uniformidad, la que nunca podría ser completa por el destino nivel de desarrollo económico de los países, índices culturales diversos, etc. Incluso tiene la O.T.I. un Código Internacional de Derecho del Trabajo, en el que están resumiéndose los convenios que se han celebrado.

8. ES UN DERECHO DE ORDEN PUBLICO:

Existe una gran discusión sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es decir, sobre si es Derecho Público o de Derecho Privado, pues en lo único que todos convienen es que es una legislación de orden público.

Existen dos principios que informan la aplicación del Derecho del Trabajo:

a) Su Imperavilidad
b) Su irrenunciabilidad.

El carácter de Imperabilidad es aplicable a todas las normas jurídicas; pero puede entenderse en dos sentidos:

a. En sentido general común a todas las ramas del Derecho, a todas las normas jurídicas y

b. En un sentido específico como cuando se dice que las normas del Derecho del Trabajo son imperantes.

Hay normas de carácter dispositivo y normas de carácter imperativo. Algunas, no obstante, que en general las normas jurídicas son de carácter imperativas, se deja al arbitrio de las partes aplicarlas o no. El Derecho Civil, por ejemplo, es supletorio de la voluntad de las partes. Pero hay otras normas que tratan de obligar a las partes a seguir determinada conducta.

En el Derecho del Trabajo, se bien existen algunos preceptos que pueden ser considerados como de carácter dispositivo, la gran mayoria de sus disposiciones son de carácter imperativos. En el Contrato Individual de Trabajo, gran parte de los aspectos de su ejecución están regulados por la ley: materia de jornada de trabajo, salario, descanso, etc. lo que queda propiamente a la disposición de las partes es poco, ya que en la ejecución del trabajo siempre priva la ley sobre lo que las partes hayan individualmente pactado. La situación en que presta el servicio en lo que determina la aplicación de la legislación laboral y no los términos de lo acordado por las partes.

UNIVERSIDAD

Las sanciones fijadas se aplican con más regularidad que en otro tipo de regulaciones. De nada sirve una buena legislación si no hay un organización administrativa del Estado que se dedique a vigilar la aplicación de esas normas. De ahí el servicio técnico de Inspección de Trabajo.

Si se dejara un margen mayor de tolerancia, serían nugatorias las disposiciones relativas a esta materia. Las empresas tienden siempre a evitar su cumplimiento, por eso se establece esas sanciones que generalmente son de tipo secundario. Además hay tendencias a elevar a la categoría de delito ciertas conductas que se oponen a la vigilancia de las disposiciones pertinentes, sobre todo en el campo de las asociaciones. Todo ello causa que la imperatividad de estas normas es mayor.

El otro principio que caracteriza a la legislación del trabajo como de orden público, es la irrenunciabilidad de derecho.

Este principio que es característico del Derecho del Trabajo y de todas las legislaciones de orden publico como sucede con la regulación del Derecho de Familia en lo Civil, deriva del rango que se le ha dado al trabajo al considerarlo como una función social - derecho de trabajar, obligación del Estado de proteger al trabajador y de crear fuentes de trabajo - De ese interés supremo existente deriva la irrenunciablidad, porque en caso contrario sería negatorio el esfuerzo estatal para garantizar el trabajo. Por otra parte con ello se tiene en cuenta el aspecto de que el trabajo. Por otra parte con ello se tiene en cuenta el aspecto de que el trabajador no es considerado individualmente por el Derecho del Trabajo, sino como un jefe de familia. No es pues, solamente un elemento de producción sino que a través de él se protegen a todas las personas que dependen de él: a sus hijos en forma preferente.

Otro de los elementos que explican esta irrenunciabilidad es la solidaridad profesional en la clase trabajadora. Esta característica impide la destrucción de esa solidaridad.

Otra explicación del por qué de la irrenunciabilidad en el problema de la pureza de la renuncia, si la renuncia interpuesta por el trabajador o la renuncia de derecho fuera siempre el producto de un acto libremente consentido, no habría problema, pero como hemos visto que esa libertad no existe en materia económica, por eso prohibe la renuncia, porque en la mayoría de los casos no es una renuncia pura, voluntaria.

G. EL DERECHO LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO:

1. DERECHO LABORAL:

Según la mayoría de los autores el Derecho al trabajo nace con el hombre mismo aunque el estudio del Derecho de trabajo nace mucho tiempo después; pero las relaciones laborales se establecen mucho antes que el primer Código Civil y fueron manipulados por los esclavistas, los señores feudales, sacerdotes, monarcas y patronos, lo que en definitiva urgió la creación de un Código que en cierta medida legislará dichas relaciones y es así que en Europa se crean los primeros Códigos Civiles, luego en América y específicamente en El Salvador del cual en 1972 se desmembra de los arts. 1775 al 1784 C.C un nuevo Código llamado Código de Trabajo dividido en 6 partes a saber:

a. Título preliminar (Disposiciones generales)
b. Libro Primero. Derecho Individual de Trabajo.
c. Libro Segundo. Derecho Colectivo del Trabajo.
d. Libro Tercero. Previsión y Seguridad Social.
e. Libro Cuarto. Derecho Procesal del Trabajo.
f. Libro Quinto. Disposiciones finales.

UNIVERSIDAD

Para la presente investigación, se estudiará el libro primero, entendiéndose este como: "Aquel contrato de trabajo que tiene por objeto la presentación continuada de servicios privados y con carácter económico y el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servicios bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otros". (Caballenas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General Vol. I).

2. CONTRATO DE TRABAJO:

Como se ha expuesto anteriormente lo que compete a esta investigación es el contrato de trabajo; que no se mencionaba en los Códigos Civiles del siglo XIX, que hablaban de "Locación de Servicios", término que fue acuñado inicialmente por la economía y luego se incorpora a la terminología jurídica, también se hablaba "arrendamientos de servicios", como equivalente a la relación laboral, pero que en el transcurso del tiempo se convirtió en contrato de trabajo, que en la actualidad lo rigen.

La diferencia de este contrato es que regula, quizás uno de los aspectos más importantes en la vida de los individuos, pues el trabajo es principio a fin en la vida del hombre, donde el carácter de trascendencia económica y la legislación de persona a persona es vital; siendo un contrato que determina la aplicación de las normas que comprenden el Derecho a la relación jurídica que vincula a obreros y empleados.

La finalidad del Derecho laboral es regular el contrato de trabajo, presenta la necesidad de estructuras, en debida forma las normas, adecuadas Derechos y beneficios con sus correlativas obligaciones y deberes en una legislación referida a dicho contrato y declara de orden público. Es de mencionar que el Derecho individual de trabajo hace referencia al Derecho del individuo a trabajar bajo ciertas condiciones que le permiten desarrollar una actividad remunerada bajo regulación legal. El

contrato individual de trabajo es pues el articulo que legisla la relación laboral entre 2 ó más personas donde existen derechos y obligaciones de las partes. Para Méndez Pidal el contrato de trabajo es el "Acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración" [3]. Se define entonces el contrato de trabajo como "aquel contrato de trabajo que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servicios bajo dependencia o dirección de la actividad profesional de otros" [4].

La anterior de la voluntad de las partes, que es determinante como fuente principal para su existencia, como lo es también las leyes y decretos del país; enfatizando en los usos y costumbres, que juegan papel fundamental pues representan la convención y a veces la interpretación del Código de trabajo ya que cada sociedad presenta diferentes usos y costumbres, que juegan papel fundamental, pues la convención y a veces la interpretación del Código de Trabajo, ya que cada sociedad presenta diferentes usos y costumbres que van adquiriendo carácter normativo, por lo que la revisión a estos rubros, pueden en todo momento explicar la orientación del Código de Trabajo.

3. ELEMENTOS PROPIOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Estudiar el Contrato de Trabajo y analizarlo es revisar, cuales son los elementos esenciales que subyacen a la convención laboral, y que en definitiva determinan su efectividad y por lo tanto la presencia de cada uno de ellos es importante y que doctrinariamente son los que dan consistencia y validación. Estos

---

[3] Derecho Social Español, Madrid 1952. Vol. I Fág. 231.

[4] Caballenas. Guillermo Contrato de Trabajo. Parte General Vol. I.

según algunas teorias son requisitos; pero lo más importante es que aplican las bases de relación laboral. Dichos elementos son:

a. SUBORDINACION:

Generalmente entiendese como, aquella caracteristica principal donde el trabajador es limitado en cuanto a su accionar en la relación laboral, es decir permite que el patrono tenga el Derecho de dirigirse y dar órdenes bajo las cuales está obligado a acatar tanto en la forma de ejecutar el trabajo como al tiempo en que este tiene que ser cumplido. Del estado subordinación surge la potestad que el patrono tiene, de mandar, de disponer de la fuerza, energía y capacidad del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo.

La subordinación implica una limitación de la autonomia de la voluntad, aunque no significa que el trabajador, tenga que admitir restricciones no contempladas en la relación laboral, ya que el principio de libertad se mantiene y ésta se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprendida; fuera del campo del trabajo el patrono carece de Derecho para dirigir las demás actividades del empleado.

La subordinación debe ser tal, que permite que el empleado tenga iniciativa y creatividad para un mejor desenvolvimiento con mayor libertad de acción; pues esta referencia única y exclusivamente a una limitación parcial, pero que no necesariamente determine una relación jerárquicamente arcaica y que automatice al individuo.

b. EXCLUSIVIDAD:

Constituye una presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo ya que lleva a estimar a que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad limitado a un sólo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto significa que cada

trabajador no puede contratar su servicios con más de un patrono simultáneamente. Esta característica por su misma naturaleza posibilita numerosas excepciones, ya que la realidad no valida del trabajador un sólo trabajo, pues generalmente necesita otros trabajos y por ende otro patrono; por lo que nace la "concurrencia de contratos". La existencia de donde uno, no obstaculiza el desarrollo de otro, es decir debe cumplirse la jornada estipulada en el contrato y después de esto no puede cumplir otra.

La exclusividad en el contrato de trabajo debe de ser considerada como tal, cuando el trabajador ha contratado sus servicios por todo su tiempo laboral a un patrono, es decir no hay oportunidad a otra hornada. La nota de exclusividad concurre en el contrato de trabajo y limita el empleo de la energía del trabajador, aunque puede disponer de su tiempo y establecer otro contrato no perdiéndose el carácter de la exclusividad, ya que esta hace referencia a la actividad laboral.

Es importante observar que en la exlusividad se agudiza a partir de los tipos de trabajo, pues no es lo mismo un contador contratado por una jornada de 2 horas que un empleado de fábrica que trabaje las 8 horas y algunas extras.

c. ESTABILIDAD:

La estabilidad es un factor explícito e implícito al contrato de trabajo y se reviste de gran importancia, ya que el empleado exige de su relación laboral la seguridad de contar con un trabajo donde su remoción se fundamente, por lo que este factor permite que el trabajador esté unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable y se opone al carácter accidental o transitorio de la función desempeñada.

UNIVERSIDAD
Centro Cultural "Gerardo Barrios"

Se entiende como la permanencia en el trabajo entendiéndose el factor tiempo como prevalente para indicar que se trata de un auténtico trabajador vinculado al empresario por un contrato de trabajo.

Es un derecho que tiene el empleado y presenta las siguientes características:

c.1. Es un elemento propio en el contrato, por cuanto la legislación laboral proteger especialmente las relaciones estables o permanentes de trabajo y no considera las prestaciones eventuales u ocasionales.

c.2. Garantiza el plazo del contrato para distinguir los permanentes de los transitorios, de temporada, etcétera.

c.3. Permite que a la disolución del contrato de trabajo se norma y se estime que el trabajador debe permanecer en su empleo en tanto que la fuente de trabajo subsista.

d. PROFESIONALIDAD:

La profesionalidad es característica importante del contrato de trabajo y se define como condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus dificultades u oficios, generalmente hace referencia a la facultad u oficio que cada uno tiene y que ejerce públicamente. Cuando un trabajador ingresa a una empresa lo hace como un carácter determinado, al incorporarse queda investido de determinada categoría que deriva de su profesionalidad.

Esta característica implica que el contrato debe incluir la diferenciación en cuanto a la función u oficio que el empleado desempeña dentro de la organización laboral, es decir, para cada tipo de trabajo existe determinadas características o requerimientos profesionales que el patrono exige para el buen

desenvolvimiento de la relación laboral. En algunas Constituciones, la profesionalidad es un requisito imperativo, ya que hay cierto tipo que le puede ser asignado única y exclusivamente al experto sobre él mismo.

H. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

1. GENERALIDADES:

El contrato individual de trabajo es una forma de contratar al trabajador a prestar sus servicios y se define como "Aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, y a prestar un servicio, a uno o varios patrones, institución, entidad o comunidad de cualquier clase bajo la dependencia de estos mediante un salario", (art. 17 C.T.), y que en el futuro legislará según las causales la solución laboral. Puede ser oral o escrito, cuando es escrita su existencia para los efectos legales correspondientes se prueba mediante el documento llevado a cabo, pero la mayoría de veces se establece en forma oral, y es cuando se parte del principio de la presunción, pues según el art. 20 del Código de Trabajo "se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menos tiempo los servicios prestados".

Como puede observarse, este tipo de contrato por ser el más común en la realidad nacional, se trata de facilitar al trabajador prueba de su existencia, utilizando los mecanismos siguientes:

1. Documentos Públicos o Privados.
2. Confesión Judicial y extrajudicial, Simple, Solapada y Compleja.
3. Parcial.

4. Testimonial.
5. La Presunción.
6. La Inspección.

Los documentos públicos y privados hacen referencia a cualquier tipo de prueba como una certificación pública de sueldo, certificación de tiempo de servicio, etc. y los privados, tales como planillas, recibos, tarjeteros, etc.

La confesión es una declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna, la calificada es cuando se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica, también existe la compleja, conexa o indivisibles, cuando a la vez se reconoce el hecho alegado por la contraparte y se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexa con él y que desvirtua o modifica sus efectos.

Luego le sigue la simple base, plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de 18 años el que la hiciere y no interviniendo fuerza ni error.

Con respecto al puntaje, esta realizada llevando a cabo mediante por alguien que tiene la capacidad de determinar de acuerdo a ciertos criterios la existencia del contrato.

La testimonial hace referencia cuando se reúne a testigos que afirman haber tenido conocimiento directo de la relación laboral.

La inspección no es más que el Juez llega e investiga y constata el lugar de trabajo y otros elementos de la existencia que si hubo relación de trabajo.

Las manera antes mencionadas son los medios que dispone el trabajador para probar la relación laboral y por ende el contrato individual de trabajo.

La forma en los actos jurídicos puede ser esencial para la validez de los mismos, o sea que deben ser solemnes, o puede sólo influir sobre la prueba. En éste último caso tiende únicamente a proporcionar a las partes un medio comprobatorio. Cuando la ley laboral establece en la forma escrita del contrato, tal requisito no se impone como solemnidad, sino como una prueba, por lo cual la falta de ella no produce nulidad del contrato. Las partes pueden acreditar la existencia del mismo por los medios de pruebas que las leyes autorizan, situaciones contempladas en el articulo 19 del Código de Trabajo, que dice: "El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y en caso de no existir el documento, en cualquier clase de prueba".

El mismo Código en los Arts. 18 y 20, tiene por objeto distiguir claramente la presunción laboral de la fijación por escrito de las condiciones de trabajo, pues la segunda no es una presunción que nazca por la falta de una conformidad, sino de un hecho real, en tanto la primera es la ausencia de un documento cuya finalidad consiste en precisar las condiciones de trabajo y evitar controversias futuras.

El art. 20, además de dicho, reglamenta la presunción de la existencia del contrato, una vez probada la subordinación y el artículo 18 se refiere, que el contrato por regla general, cabe constar por escrito, y en su segundo inciso, que el contrato escrito es una garantia en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

Cuando dice la parte segunda del inciso 2º del artículo 18 C.T. que la falta del documento escrito será imputable al patrono, tiene por objeto, primeramente que el trabajador constante el documento, disfrute de todos los derechos que deriva

por una parte, de las normas del trabajo, y por otra, de los servicios prestados; y en segundo lugar, que puede ejercitar las acciones de que ahí surjan. Esto de la posibilidad de imponer multa al patrono por falta de contrato (Art. 627 y sig. C.T.).

Contiene también el art. 18 la regla general que el contrato individual de trabajo debe constar por escrito en tres ejemplares, lo mismo que su modificación y prórroga; un ejemplar en el poder de cada una de las partes y el tercero se remitirá para su registro a la Dirección General de Trabajo. La omisión de estas formalidades no afectará la validez del contrato.

El contrato de trabajo debe contener cláusulas relativas a la naturaleza del servicio convenido o de la obra a ejecutarse, además de las que libremente puedan las partes esptipular, siempre que su objeto consista en mejorar las condiciones de trabajo estatuidas en las leyes laborales. Así lo establece el art. 23 del Código de Trabajo al enumerar los requisitos que debe llenar todo contrato individual de trabajo.

Este tipo de contrato se rige por los mismos principios generales explicados a lo largo de la investigación y que se refieren al contrato de trabajo; por lo que se mencionó antes de este apartado.

2. TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO:

a. CONTRATO AGRICOLA:

Este tipo de contrato hace referencia a la legislación a la contratación de trabajadores cuya actividad está vinculada directamente a la agricultura o a la ganadería, son considerados generalmente como trabajadores rurales y por lo tanto las cláusulas se orientan a esclarecer las obligaciones y especificar la manera en que se va a realizar el trabajo.

Según el art. 85 del Código de Trabajo, este contrato puede celebrarse verbalmente si así fuere, el patrono estará obligado a extender cada 15 días a petición del trabajador una constancia escrita en papel común y firmada por aquél en la cual se exprese: Nombre y apellido de ambos, tiempo de servicio, el salario percibido en la última quincena y el lugar y fecha de expedición del documento.

La afirmación antes expuesta se crea en una sociedad donde la población agrícola representa una mayoría y por sus mismas características escolares no exigen un contrato escrito, por lo que aceptar el verbal es una manera de protegerlo y sobre todo está articulado la definición de tareas (art. 96, 100 y 101 del Código de Trabajo).

La celebración de este contrato también puede ser verbal y solamente el patrono está obligado a extender una constancia cada 15 días con ciertos requerimientos a petición del trabajador (Art. 85 del Código de Trabajo).

Este tipo de contrato debe incluir a todos aquellos trabajadores que realizan tareas domésticas y que presentan una vinculación con el Patrono, siendo este último el que contrata para que realicen las labores en su casa. El actual Código de Trabajo establece en su Art. 77 que para ser sujetos de contrato y ser considerados trabajadores domésticos es necesario que se dediquen en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importe lucro o negocio para el patrono.

b. CONTRATO A DOMICILIO:

Jurídicamente se considera como "trabajador a domicilio a aquél que es trabajador en sentido genérico, pero que son trabajadores autónomas, pues trabajan sólo si lo desean, cuando y como quieren y por ello no caben en la noción de trabajadores

propiamente dicho que se caracteriza por su subordinación frente al patrón" [7].

El autor incorpora el concepto de autonomía que es importante para la esctructuracion del contrato de trabajo a domicilio coincidiendo con el Código de Trabajo, pues en el Art. 71 define a los trabajadores como aquellos que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas en todo o en parte. Estableciendo también que debe ser por escrito.

Llama la atención este tipo de contratación pues existen poblaciones que desarrollan una labor, sirven a un patrono, pero no se establece el contrato aunque llene el requisito de trabajador a domicilio; una de éstas es la población reclusa que por ser considerada como carente de derechos, algunas veces establecen éste vínculo laboral pero sin la menor garantía de un contrato aunque jurídicamente el derecho al trabajo les es indiferente y pueden ser libremente contratados por cualquier patrón o empresa para la elaboración de cualquier artículo con fines comerciales; aplicándosele este tipo de contrato; es decir que cualquier reo en el penal, puede ser susceptible de ser contratado y el actual anteproyecto de ley penitenciario, contempla en sus artículos, la participación de las empresas o instituciones para que se efectivice el principio de que el derecho coartado al reo básicamente, es el de la libertad, no así el derecho al trabajo y mediante el cual es sujeto a las prestaciones propias á ser contratado, únicamente efectuados por el hecho de estar internos en un Penal.

---

[7] (Guillermo Caballenas. Tratado de Derecho Laboral. 1988. Vol. II. Pág. 229).

c. CONTRATO DE APRENDIZAJE:

Este contrato es que se celebra con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio haciéndose merecedor de un tratamiento digno, retribución equitativa y beneficio de previsión y seguridad social.

Asi da a entender el Art. 61 del Código de Trabajo y siguientes, regulándose lo referente a este tipo de contrato como también su definición que en su tono refleja la preocupación mayor de asegurar al aprendiz la instrucción de un arte u oficio. De tal manera se entiende de que el legislador ha ofrecido evitar todo tipo de explotación a los menores cuando se refiere en el articulo en mención "a pagarle una retribución equitativa".

Este tipo de contrato es el que está sujeto a regimenes especiales, ya que el concepto de aprendiz es amplio e incluye desde trabajos industriales hasta los artesanos especificándose que la contratación se establece no solamente por los servicios prestados, sino también por el aprendizaje de la labor a desempeñar, lo que hace un doble vinculo; ya que el contrato de aprendizaje comprende la participación del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) el cual vela por el aprendizaje integral del aprendiz y se trata de obligar al patrono a comprometerse a crear talleres o centros de enseñanza, con la finalidad de mejorar la labor o trabajo desarrollado.

El articulo comprende que deben de estar asegurados en el ISSS u sobre todo tener todas las prestaciones que la ley establece; pero en la realidad nacional estos trabajadores son los más protegidos pues en su mayoría son menores y quienes lo contratan son talleres o pequeños negocios, los cuales no prestan ninguna garantia, tratando incluso de no enseñar más de lo que a ellos les conviene, para mantener el trabajador en concepto de aprendiz y esto implica salarios simbólicos y jornadas superiores a las establecidas y quizás lo más evidente, es que en cualquier

momento ser rompe el vinculo laboral, en función de la conveniencia del patrono.

d. CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA:

En este tipo de contratación es aclaratorio mencionar que el actual Código de Trabajo únicamente explica que en los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros 30 días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Art. 28 del Código de Trabajo no especificando que realmente es un contrato, sino más bien dejando obscura su existencia e implicándola tácticamente cuando dice: "...Podrá dar por terminado el contrato..." probando que si acepta la existencia de dicho contrato, pero posibilita la manifestación por parte del patrono a no celebrar dicho contrato, amparado a la Ley.

Se trata pues de un contrato de trabajo de prueba donde a juicio de las partes y celebrado el contrato puede darse por terminado sin responsabilidad alguna, después de los 30 días de prueba, pero si las partes manifiestan voluntad de continuar la relación laboral puede seguir vigente por el tiempo que hayan convenido o podrá celebrarse un nuevo contrato con carácter permanente, pero que transcucurrido un año no podrá renovar un contrato de prueba, pues los 30 días de prueba son válidos para toda la relación laboral.

Según Caballenas, este tipo de contrato bien puede llamarse un contrato de trabajo provisional previo a la perfección del mismo, pues según este periodo de prueba es convenido por las partes no especificando tiempo, dejando también abierto el hecho de que pueda celebrarse un nuevo contrato o haber convenido previamente las partes el periodo de prueba como parte de un mismo contrato.

El período de prueba en la realidad no se legisla mediante un contrato, ya que como se indicó anteriormente el Código de Trabajo no lo exige y por lo tanto no es necesario; lo que redunda en detrimento de los derechos del trabajador y sobre todo posibilitan en su aplicación, limitantes, pues al darse la situación de que pasado los 30 días, el patrono da por terminada la relación laboral sin justificación y el trabajador reclama derechos, se dificulta al Juez resolver ya que el patrono puede aducir que contrato eventualmente al trabajador y no por tiempo de prueba; y no habiendo un contrato de trabajo de prueba, solamente podrá probarse la relación laboral, pero no el tipo de contrato, por lo que es necesario explicitarlo en el artículo ya mencionado.

Como puede observarse cada tipo de contrato individual, es importante, ya que regula la relación patrono - trabajador, siendo ambos objeto principal de él, pero jurídicamente deben estar habilitados para establecer la relación laboral y mediatizada por un contrato.

I. CONTRATACION DE LA MUJER.

El actual Código establece que la contratación individual de trabajo es igual tanto para el hombre, como la mujer y se define "cuando una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, instituciones, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario". (Art. 17 C. T.); pero únicamente se aclara que se prohibe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran de esfuerzos físicos incompatibles con su estado (Art. 110. C.T).

Es importante pues regular el cómo y por qué se contrata, luego para que se contrata; es decir hay que definir las reglas de la contratación, aunque el actual Código sí presenta indicios de legislar el trabajo de la mujer, como el Cap. II Cap.

V del C.T.

La contratación individual de trabajo hace referencia a la existencia de un contrato y su regulación, esto incluye el apartado de mujeres, aunque generalmente en la práctica no se cumpla con lo establecido por la ley.

La OIT establece que las medida de protección de la obrera o empleada madre pueden establecerse: a) antes del parto; b) durante el parto; c) descanso de maternidad; d) garantía de empleo; e) prestaciones de maternidad; f) facilidades para la lactancia. La mayoría de legislaciones Hispanoamericanas, han adoptado los principios establecidos en el convenio de Washintong que permitieron un gran avance para esta regulación.

Es fácil observar como casi todos los tratadistas se refieren a la maternidad, pero no retoman el verdadero papel que la mujer desempeña en la economía ejecutando trabajos que antes eran únicamente para hombres, pues son profesionales y no solo madres; estando pues la legislación parcializando el papel integral de la mujer.

El artículo debe referir específicamente a la preparación de la mujer y no considerarla "débil", aunque existen muchos trabajos que por razones biológicas no pueden ejecutar.

Si bien es cierto la contratación es importante, también le sigue en su orden, de las prestaciones, salario y jornadas y sobretodo la estabilidad del trabajo donde la eventualidad forme parte del contrato y no sea arbitraria.

Establecer la regulación de los derechos no es tarea fácil, pero quizás es más difícil obligar al patrono a cumplir con lo establecido y sobre todo que los organismos como el Ministerio de Trabajo y los Juzgados de lo Laboral hagan cumplir con la ley y no se presten a aplicaciones defectuosas.

1. DESCANSO PRE Y POST-NATAL:

La protección de la maternidad se descompone en medidas protectoras para antes del alumbramiento, durante y después del parto.

La razón de la protección a la mujer antes del alumbramiento es de carácter eugenésico en cuanto al cuidado de la salud y la limitación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico del feto o incidan desfavorablemente en las tareas que cumplen las futuras madres. Analizar las distintas legislaciones Centroamericanas, todas conceden un descanso antes del parto. Hay derecho a ello previo el requisito de presentar un certificado médico, en el cual conste la fecha probable del parto.

En lo que respecta a la población después del nacimiento del hijo es obligatorio en todas las legislaciones un descanso de por lo menos seis semanas. Más que para la recuperación de la madre, este descanso se da, por el motivo de que en este tiempo es cuando el niño depende más de los cuidados maternos.

El descanso de que goza la mujer antes y después del parto es remunerado. Por lo general en los paises que rige el sistema del Seguro Social, es este régimen el que se encarga de pagar esa remuneración, remuneración que casi siempre consiste en el 75% del salario y no un salario completo. Así también el Seguro Social les presta los cuidados médicos necesarios a la madre antes y después del parto. Cuidados que se extienden al recién nacido.

Art. 42. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo.

> Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores. C.N.

La estabilidad en el empleo, según Mario Deveali, "Consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas texativamente determinadas".[8]

Tal como lo define Deveali, la estabilidad es el Derecho que tiene el trabajador a no ser separado de su empleo si no es por un motivo legal. Este principio de estabilidad es una de las grandes aspiraciones del Derecho del Trabajo; las legislaciones lo acogen gracias a las luchas constantes de la clase trabajadora en los diferentes países Latinoamericanos y Europeos.

En el caso de la mujer, tienen aplicación las reglas generales sobre la estabilidad dada para todos los trabajadores, la estabilidad relativa, con la diferencia de que en la época de embarazo y descanso post-natal, tal como se verá en las siguientes disposiciones, se tiende a garantizar una estabilidad más que absoluta. Art. 113 C.T.

Considerando que el trabajador puede ser despedido de su trabajo aún sin causa justificada previa indemnización, no puede considerarse la estabilidad como un elemento inherente o esencial al contrato de trabajo. Naturalmente que el reconocimiento y acogimiento del principio de estabilidad absoluta, acomodado a la realidad de cada país, significaría mayor garantía para el trabajador, lo que le beneficia, pues contribuye a que él y su familia lleven una existencia digna dentro de la sociedad.

---

[8] Deaveli, Mario. Citado en Tratado de derecho Laboral de Guillermo Caballenas.

Conforme a nuestra legislación la mujer embarazada se encuentra mejor protegida en lo que respecta a la estabilidad en su trabajo, pues no puede ser despedida ni de hecho, ni de juicio previo. El art. 113 C.T. estatuye que:

> "Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluye el descanso post-natal el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la determinación 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".

2. DESPIDO DE HECHO.

El resto de legislaciones, Centroamericanas, al igual que en el anterior Código de Trabajo, garantizan a la mujer embarazada sólo a medias, pues aún cuando el despido de hecho no produce la terminación del contrato, sí lo produce el despido con juicio previo; es decir, que el patrono perfectamente puede dar por terminado el vinculo promoviendo el juicio de terminación correspondiente.

El Art. 464 del Código de Trabajo, establece, que la mujer que se encuentra en la situación prevista en el art. 113, si fuere despedida de hecho o con juicio previo, puede reclamar salarios no devengados por causa imputable al patrono. Como antes se indicó, el art. 113 prohibe el despido de la mujer embarazada, tanto el despido de hecho como el despido con juicio previo, salvo que la causa de éstos sean anteriores al embarazo, caso en el cual la terminación surte sus efectos hasta que concluye el descanso post-natal.

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"

Expresado lo anterior conviene analizar las distintas situaciones que se pueden presentar respecto de la mujer embarazada en relación con lo previsto en los Arts, 464 y 113 C.T.

a) La mujer es despedida de hecho. Se encuentra embarazada y sabe que lo está. La causa del despido es posterior al embarazo.

En el caso planteado, el despido de hecho no surte efecto. El contrato de trabajo se mantiene vigente y su acción es la de reclamo de salarios no devengados por causa imputable al patrono, las cuales deberán pagársele hasta que concluye el descanso post-natal, teniendo aplicación lo que se dispone en el inc. 2º y la parte final del inc. 1º del Art. 464 C.T. Como el contrato de trabajo se mantiene vigente, al concluir dicho descanso debe presentarse a la empresa y el patrono está obligado a reinstararla; si no lo hace tiene acción para reclamar indemnización por despido por todo el tiempo laborado.

b) La mujer es despedida de hecho. Se encuentra embarazada. No sabe que lo está. La causa del despido es posterior al embarazo.

La situación apuntada es similar a la anterior, sólo que aquí la mujer ignora su estado de embarazo. Como ignora tal estado es indudable que demandará indemnización por despido y es dentro de la secuela del juicio que se entera de su estado de gravidez. Enterada de su estado debe presentarse a la empresa y demostrando que el despido fue posterior al mismo. El patrono debe reintegrarla al trabajo y pagarle los salarios durante el tiempo que permaneció fuera de la empresa, Si no lo hace tiene aplicación lo dicho en el numeral anterior. La mujer debe desistir del juicio iniciado.

c) La mujer es despedida de hecho. Se encuentra embarazada. Sabe que lo está. La causa del despido es anterior al embarazo.

En este caso el despido es válido, es decir, suerte el efecto de dar por terminado el contrato, pues su causa es anterior, con la salvedad de que tal efecto se produce hasta que cesa el descanso post-natal. La trabajadora tiene derecho a salarios hasta que cesa el descanso; si el patrono no le paga, puede reclamar esos salarios no devengados según lo establece el art. 464.

d) La mujer es demandada en juicio de terminación de contrato sin responsabilidad patronal a efecto de lograrse un despido con juicio previo.

La situación anterior puede dar lugar a tres variantes:

a) Dentro del juicio la mujer comprueba su estado de embarazo y el patrono comprueba que la causa que le asiste para pedir la terminación es anterior al embarazo, lo cual se deduce del certificado médico correspondiente. El Juez debe declarar la terminación del contrato sin responsabilidad patronal, (despido con juicio previo) debiendo aclarar en su fallo que tal terminación producirá sus efectos al haber cesado el descanso post-natal. O sea, que no obstante haberse declarado la terminación la mujer conservará su trabajo. Si el patrono no la conserva en su trabajo debe pagarle los salarios hasta que concluya el descanso y si no lo hace tiene lugar lo previsto en el art. 464. La mujer goza de la acción de reclamo de salarios no devengados.

b) Dentro del juicio el patrono establece todos los extremos de la demanda. El Juez declara la terminación del contrato sin responsabilidad patronal, perfilándose así un despido con juicio previo. La sentencia, luego de rectificada, es declarada

ejecutoria y pasada en autoridad de cosa juzgada. La mujer se retira de la empresa y una vez fuera de la empresa se da cuenta de su estado de embarazo y además se percata de que al momento de declararse la terminación ya se encontraba embarazada. Nace para ella el derecho de reincorporarla, pues aquella terminación producirá sus efectos hasta que cese el descanso post-natal. De no hacerlo el patrono la mujer tiene acción para reclamar salarios no devengados, no obstante el despido con juicio previo, con base siempre en el art. 464.

c) Dentro del juicio la mujer comprueba su estado de embarazo y según la prueba aportada por el patrono la causa que le asiste para pedir la terminación es posterior al embarazo. Aquí el Juez sencillamente debe declarar sin lugar la terminación del contrato solicitado por el patrono, en atención a lo dispuesto en el Art. 113.

3. JORNADA DE TRABAJO:

"El principio de la limitación del trabajo de las mujeres que ha sido aceptado desde el siglo pasado en gran parte de las naciones ha tenido cuatro aplicaciones principales: prohibición del trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, duración máxima de la jornada de la mujer embarazada y después del parto. De estos cuatro fines, dos se han confundido más tarde con la legislación general de todos los trabajadores: descanso semanal obligatorio y limitación de la jornada de trabajo, pero en necesario recalcar que se los concibió primeramente como de aplicación al trabajo de las mujeres y de los menores".[9]

---

[9] Juan D. Pozzo. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ediar. Sociedad Anónima. Editores. Sucesores de Compañía Argentina de Editores, SRL. Buenos Aires. Pág. 22.

Hay diversidad de opiniones en lo que se refiere a la limitación de la jornada de trabajo de las mujeres, entre esas tenemos la de Mario de La Cueva, que dice:

"Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más intima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza; de allí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la proteja contra un trabajo excesivo y ... Finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales".[10]

Mario Deveali, opina al respecto que:

"La protección de la mujer en el trabajo tiene carácter biológico, derivado de la propia constitución física de la mujer que le impide desempeñar trabajos pesados a cumplir jornadas agotadoras sin consecuencias nocivas para la salud. Así también existen argumentos de índole social, particularmente referidos a la prohibición del trabajo nocturno femenino, para fomentar, a la vida de familia y el encuentro de sus componentes".[11]

Además cabe agregar que:

"El elemento más decisivo de la limitación del trabajo de las mujeres dice Pic, se encuentra sobre otro terreno, sobre el terreno de la "conservación social' y en el interés general del

---

[10] Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo'. Tomo I. Pág. 900 Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

[11] Tratado de Derecho de Trabajo. Dirigido por Mario Deveali. tomo II. pág. 230. Ediciones La Ley "S.A. Editora e Impresora". Buenos Aires. 1964.

Estado. Si la mujer que trabaja excesivamente sólo se perjudicaré a sí misma, no se justificaría tanto la intervención del legislador, pero no es esa la situación "En efecto el estado físico de la mujer ejerce una influencia total y necesaria sobre el niño, comprometiendo su salud por un trabajo excesivo que ella podrá procrear, estos nacidos de una madre debilitada por el trabajo mecánico, nacerán mal formados, débiles o raquíticos".[12]

J. CONTRATACION DE MENORES.

Como puede observarse en su mayoría los tratados, juristas laborales hacen mención al trabajo pero en función a "Hombres" no cuantificando o codificando la función de los menores, ya que éstos representan una población diferente a lo que actualmente se entiende, soslayando que en la actualidad desempeñan tarea determinante para el desarrollo y crecimiento Nacional.

Según Sáenz y Escartin la participación de las mujeres y niños es certero, pues sostienen:

> "Cuando, Merced a los adelantos en la mecánica, la industria pudo utilizar en sus talleres el esfuerzo de las mujeres y de los niños, el obrero, lejos de ver en esto un mal lo apreció como un beneficio.
> La remuneración, siquiera fuese escasa de su esposa y de su hijo, vendría a sumarse a su propio salario y sus recursos serían mayores. Pero necesariamente debía suceder y sucedió todo lo contrario. El capital hallaba más ventajoso que el trabajo del adulto el vilmente retribuido de la mujer y el menor; la demanda de brazos veriles disminuyó considerablemente, y el obrero vió descender la cuantía de su salario, no solo por virtud de la mayor oferta de trabajo, sino también en razón a la menor retribución del de la mujer del menor. El triple salario de la familia toda, no

---

[12] Juan D. Pozzo. Obra Citada. Pág. 227.

equivalía al que antes ganaba únicamente el obrero".[13]

Es importante a partir del párrafo anterior determinar la manera en que el hombre establece sus relaciones laborales y sobretodo como históricamente el trabajo el trabajo de los menores han sido subestimados.

El trabajo de los niños, tuvo como finalidad, la de facilitar el desarrollo industrial, manteniendo en lo siglos XVIII el abaratamiento de la mano de obra, pero que era evidente en los estratos humildes y se recurre al concepto de aprendices para explotar a los menores y hacian su trabajo en el hogar para luego ser integrados a la máquina. Según Tonnies los niños fueron vinculados a la máquinas y de los asilos salian párvulos no muy lejanos de la lactancia para servir de aprendices".[14]

La legislación protectora del trabajo nace en el país de Inglaterra donde la Revolución Industrial tuvo más estragos y en 1819 se editó la primera ley del trabajo protectora de los menores, donde se determina la jornada de 12 horas, para los trabajadores entre los 9 y 16 años, luego en 1844 se redujo a 6½ horas, para los niños entre los 8 y 13 años.

En España la primera ley de protección a esta población nace en 1873; y así sucesivamente se van modificando las leyes en función de mujeres, pero no con criterios objetivos y de relevancia social y legal.

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"

---

[13] Sáenz y Escartin, El Estado y Reforma Social. Madrid. 1993.

[14] Tonnies, El Desarrollo de la Cuestión Social. Barcelona 1927, pág. 58.

Como ha podido observarse, la legislación de los niños ha sido talvés no muy ampliamente enfocada por los tratadistas, pero han tenido mención especial en los Códigos, pues la fuerza que ha tenido en el desarrollo de los paises, para el caso en Hispano América en 1873 en España, se requiere "Las leyes de Indias" que legislaban el trabajo de los niños, básicamente a los menores de 10 años, en las fábricas, talleres, fundiciones o minas.
En 1900, el 13 de noviembre se estableció las jornadas de trabajo y las pretensiones que dieron base para las legislaciones actuales.

Según Caballenas, la historia orienta que la defensa de los menores y se interesa especialmente al Derecho de trabajo, sino que corresponde a la legislación social y al Derecho social, pero deben ser sujetos del contrato de trabajo, ya que realizan una efectiva función laboral y lo son del contrato de trabajo por la subordinación y vínculo contractual de su prestación de servicios.

Las leyes relacionadas con el trabajo de los menores se concentran en tres principales aspectos:
1. Limitación de la edad o del trabajo por razón del Estado.
2. Limitación de la jornada y del horario.
3. Limitación de los trabajos eventuales.

Haciendo referencia a trabajos prohibidos a las mujeres y menores por causa de insalubridad o carácter inmóral. En El Salvador se parten de estos principios énfasis a las conclusiones de trabajo, el tipo de trabajo, el esfuerzo físico que implique el trabajo (Art. 104 al 117). Donde se establece que la mujer debe ser protegida a partir del cuarto mes de embarazo, de ser ubicada en trabajo que no implique riesgo, así sucesivamente se legisla en estados "especiales" pero en términos generales no se le asigna tareas que los diferencien de los otros trabajadores, aunque en el caso de los niños sí se establece el apartado de sus tareas, jornadas y funciones.

En el caso de menores se establece que son sujetos al Código Laboral los menores de 14 años, que puedan desarrollar trabajos de acuerdo a la reglamentación vigente, pero este enfoque realmente es de libro, pues en la realidad Nacional los menores de 14 años trabajan en tareas que implican preligrosidad, tales como la agricultura, carga de bultos, mecánica automotrices, ferretería y en la actualidad dirigen el tráfico en calles donde circulan infinidad de vehiculos.

Según la OIT la contratación de menores debe ser regida bajo canones estrictos en cuanto a los factores antes mencionados, especialmente las edades y las jornadas nocturnas; ya que parte del desarrollo biológico del menor y de sus potenciales; ya que el trabajo históricamente ha sido considerado como inferior, pero que a partir de la Revolución Industrial va adquiriendo mayor fuerza.

Los Códigos Laborales han permanecido a la saga en cuanto a este rubro pues el papel armonizado y protector, se convierte en una herramienta sujeta a la interpretación del patrono.

Para Caballenas algunas áreas las comprenden Códigos hispanoamericanos, pero es importante que se obtenga de la realidad nacional, los rubros que revisten importancia; pues en la actualidad el Código de trabajo los aborda pero no profundiza en la verdadera problemática.

Definir lo que se entiende por menor en el área laboral, ha sido un concepto basado en edad y dejando de lado el sexo; cuestión que ha generado polémica ya que el criterio generalizado es de 14 años como habilitado para trabajar (Caballenas, 1988) aunque se acepta el criterio de los 12 años para ser contratados mediante un representante legal, requerimiento que rara vez se cumple, quizá por negligencia, pero sobre todo por el tipo de contratación, en 80% es oral y se abusa del menor en cuanto a salario y jornadas.

Identificar entonces las diferencias en la contratación de menores no es solamente su articulación, sino más bien atacar la explotación a los que están sujetos. Según el Cap. V del Código de Trabajo y sección tercera del mismo, los menores están sujetos a otros criterios de contratación, pero aún así se sigue observando que trabajan en labores y condiciones peligrosas, bajos salarios simbólicos y en jornadas menor que los del adulto. Lo anterior es una realidad y el Ministerio de Trabajo presenta cifras estadísticas donde el 80% de menores están en trabajos de alto riesgo y sin seguro social; y sin seguro social; por ser parte el Tribunal Tutelar de Menores de la zona oriental informa que cuando se presenta casos de menores en situaciones de peligro y de abuso, se llama al patrono y se informa al Tribunal competente y "recatar al menor", no estableciendo ningún proceso contra el patrono por no ser de su competencia; sosteniendo que se le reporta casos donde una o más menores "trabajan" de prostitutas; aunque también en otros trabajos. Existe el problema de riesgo.

Es importante especificar que en el Art. 114 del Código de Trabajo solamente pueden ser contratados los mayores de 14 años, mediante su representante y este menor debe conocer que existe un tribunal laboral donde se ventilan los conflictos de trabajo, incluyendo el de menores; ya que el Art. 375 C.T. permite que otros comparezcan por el menor, y el 379 C.T. hace referencia a la función del representante.

Si el Art. 105 del Código de Trabajo hace referencia que no pueden trabajar los menores de 18 años en labores peligrosas e insalubres (?) y el Art. 114 se establece solamente que puedan ser contratados los menores que hayan cumplido 14 años y que no estén en jornada lectiva, estableciendo un máximo de 6 horas diarias; en el Art. 64 C.T. menciona que los aprendices no podrán ser ocupados en tareas incompatibles a su desarrollo físico; mientras en el Art. 66 C.T. se obliga a su derecho de ISSS. Los rubros versados son los que esencialmente resaltan en la

protección de los menores, no dosificando si existen diferencias en cuanto lo laboral con respecto al sexo del menor.

Es necesario entonces que se nombren representantes al menor, ya que en la realidad nacional el porcentaje de menores que trabajan es alta y renuncian al derecho de educación para poder ganar dinero y ayudar a su familia.

K. CONTRATACION DE DISCAPACITADOS.

La realidad nacional, ha estado sometida a un proceso de guerra civil, la cual dejó secuela en todos los sectores y a su vez en todas las áreas de la vida del individuo, tal es el caso de las personas que por minas a bombas se les amputó algún miembro o quedaron imposibilitados en su respecto psicomotor, generando discapacidades que impiden técnicamente su desarrollo normal. Esta población actualmente de altos índices, que han obligado al Estado a crear instituciones encargadas de observar y capacitar a estas personas en áreas vocacionales y de aprendizaje de oficios, tal es el caso del Centro de Formación Profesional de la Fuerza Armada (CERPROFA) o instituciones privadas como FUNTER, las cuales cada vez más se especializan en discapacitados y su reinserción en la vida laboral.

Esta situación es de competencia de la presente investigación, pues el derecho al trabajo es independiente a las limitaciones fisicas y es tarea de todos el buscar alternativas de solución al problema de los limitados fisicamente y su desarrollo en el trabajo.

Por lo tanto se hace necesario establecer el articulado respectivo al Código de Trabajo, en lo referente a la Contratación de los discapacitados, en áreas de trabajo que de acuerdo a sus habilidades pueden desempeñar.

UNIVERSIDAD
Capilla Cral. "Gerardo Barrios
FILIAL SEULITAN

Gereneralmente se habla de discapcitados, pero se pierde la perspectiva de que la problemática afecta a toda la sociedad, ya que el número es significativo y los programas de cada institución está referido a la enseñanza de un arte u oficio, pero no a incorporarlo al trabajo formal; el Decreto 247 de la Asamblea Legislativa de 1992, establece la obligatoriedad de Contratos en las diferentes empresas Nacionales de un 0.2% de personas consideradas discapacitados, cifra realmente pequeña =, pues no es la proporción en que se presenta esta población, con respecto a la normal.

El actual Código de trabajo no comprende el rubro de los "incapacitados físicamente", en todos los programas se orientan al aprendizaje de los mismos, pero surge un nuevo problema, ya que se habilitan en un oficio y se disponen a desarrollar una tarea, generando expectativas laborales, pero no hay espacio para su contratación; por lo que se crean niveles de frustración que pueden crear brotes de violencia (Dóllar y Miller 1976) o en su defecto conductas de minusvalía, con consecuencias delictivas.

Todo lo anterior apunta que la población con problemas físicos, no solamente necesita de enseñarle un oficio, sino de incorporarlo al trabajo formal, ya que de lo anterior se le estaría negando el derecho al trabajo.

Es de considerar que según los teóricos de la conducta, la minusvalía es un problema, solventado por el principio de reversibilidad del organismo; para SKINNER el individuo puede ser condicionado a aprender una tarea, máximizando los predisponentes (teorías del Aprendizaje 1982), según Freud la percepción de inferioridad ya sea psicológica o física, crea respuestas de frustración (Psicoanálisis 1979); pero para los psicólogos sociales el hombre realiza en el trabajo (Jung, Maslow, Fronn y otros), por lo que las limitantes lo que crean son nuevas formas de incorporarse a las actividades y el trabajo es una necesidad y un derecho y debe ser para todos los individuos.

Es de observarse que existen ciertos brotes de violencia o de protesta callejera por parte de los discapacitados, quienes si bien es cierto en un principio luchaban en bandos opuestos, actualmente se unen para demandar su "derecho" a ser considerados habituales para trabajar; pero no solamente la guerra ha creado personas con algún tipo de limitantes; sino que también es etimológico las razones genéticas y congénitas, que en definitiva para trabajar; la cual no se puede dejarse ignorada por parte de la legislación laboral, ya que representan sectores con familia y ciudadanos con iguales derechos y obligaciones, que los demás.

Ante tal realidad, es sintomático soslayar que urge de revisar la maximización de recursos humanos, ya que en otros países como los Estados Unidos de América se recurre precisamente a éste tipo de población, para determinados trabajo, que implican niveles máximos de concentración o de desarrollo mayor de habilidades que por principios de reversibilidad y de compensación, el organismo efectiviza en estas personas; tal es el caso de la informática, análisis de laboratorio, manejo de máquinas u otra clase de labor donde solamente es necesario el uso del intelecto o de determinados miembros, por lo que dependiendo de la minusvalía, son adecuados, que la población normal, por las características obstaculizadoras de las mismas, en función a la tarea asignada.

El estudio encontró que existe un alto nivel de frustración en esta población, pero sobre todo que presentan ciertas habilidades para desarrollar determinados trabajos, pero por diversas razones no se contratan. Durante la visita a los centros de trabajo no se encontró a discapacitados trabajando aduciendo los patronos que su funcionalidad era cuestionable.

Es importante pues, la contratación de discapacitados; inicialmente porque poseen el derecho al trabajo, pero también por ser un problema que enfrenta una sociedad en post-guerra, donde cada ser debe ser incorporado a la tarea que más se adecue;

manteniendo el principio de "maximizar rendimiento, minimizando esfuerzos".

1. ORGANISMOS E INSTITUCIONES RELACIONADAS AL CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE TRABAJO.

Las instituciones encargadas de hacer cumplir lo estipulado por el Código, generalmente lo que conocen para intervenir en el fenómeno llamado conflicto, el cual deriva del Latín "conflictus", la cual proviene de la palabra "conflegere", que significa combatir, luchar, pelear. Jurídicamente el conflicto hace mención a la existencia de ponencias antagónicas y se entiende como actitud por la cual un grupo de individuos altera o suspende su actividad profesional, única o social, a fin de obtner ciertas ventajas, incluyendo sobre la voluntad de aquél, patrono o Estado de quien depende obtenerla.

Es pues de competencia de éstas instituciones el intervenir en determinadas situaciones problemáticas, donde una de las partes, de la relación laboral reclama un derecho, Para Krotoschin "Los conflictos de trabajo son las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho laboral".[15]

Clasificación de los Conflictos de Trabajo:

Se han elaborado diversas clasificaciones de los conflictos de trabajo, las cuales son tomadas desde diversos puntos de vista así se tiene:

---

[15] Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I Ed. Depalma, Buenos Aires. Argentina 1968, pág. 214.

a. ATENDIENDO A LA FINALIDAD QUE PERSIGUEN: LOS CONFLICTOS DE TRABAJO PUEDEN SER:

a.1 Conflictos de Derecho o Técnicos.
a.2 Conflictos Económicos o de Intereses.

Los conflictos de derecho o técnicos, son aquellos que se originan sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, sin importar que ésta tenga su origen e una prescripción legal, o en una disposición de un contrato individual o colectivo, dependiendo su interpretación del órgano Jurisdiccional.

1. Conflictos individuales: Son aquellos promovidos con el objeto de obtener la tutela de un interés concreto por parte de los individuos.

2. Conflictos Colectivos: Son aquellos en donde se encuentran en juego los intereses abstractos de la categoría entendiéndose por tal a la serie no finita de individuos que a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que operan, poseen comunes intereses económicos.

Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen, los conflictos de trabajo pueden ser:

a) Inter-obrero.
b) Obreros- Patronales.
c) Obreros-Sindicales.
d) Interpatronales.

Conflictos de Trabajo Inter-Obreros, son aquellos que pueden ocasionarse entre trabajadores individualmente considerados con motivo de las prestaciones del servicio.

Conflictos de Trabajo Obreros-Patronales: Son aquellos que enfrentan pugnas entre el patrono y un trabajador, o una asociación patronal con una asociación obrera, o un solo patrono con una asociación obrera.

Conflictos de Trabajos Obreros-sindicales: son aquellos que se suscitan entre una agrupación sindical obrera por su parte y uno o más obreros, miembros del sindicato por la otra.

Conflictos de Trabajo Inter-Patronal: son aquellos que tienen por sujetos patronales a dos patronos diferentes que confrontan entre si litigios, por motivos de diversa índole.

La actual Legislación Laboral, sólo reconoce los conflictos de Trabajo obrero Patronales de carácter individual o colectivo, siendo éstos últimos: jurídicos o económicos; y son enfocados como de hecho y de mero derecho.

b. CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO:

Los conflictos individuales de trabajo son aquellos que tratan de mantener en pugna intereses concretos, lo único que se de dilucidar son situaciones jurídicas.

Estos conflictos no difieren a los conflictos del Derecho común, pues la esencia del derecho discutido a la que los distingue.

En el conflicto individual del trabajo, se reclaman sentencias declarativas de derecho con efectos limitados a las partes, y hay que considerar que solamente se encuentran en juego el interés particular y concreto de uno o varios trabajadores (salarios adecuados, recargos por nocturnidad, indemnización por despidos injustos, prestaciones por maternidad, complemento de salario mínimo, etc.).

Es posible que a través de un conflicto individual de trabajo, surja potencialmente uno de carácter colectivo y no pocas veces una cuestión que afecta a todos los trabajadores en general, es determinante para constatar el grado de responsabilidad, que cabe a los Jueces de lo Laboral, pronunciar sentencia. Una sentencia errónea e injusta puede hundir completamente toda una empresa, o por el contrario provocar a su favor un privilegio feudal, en detrimento del proletariado.

El Estado utiliza toda su organización para la consecución de sus fines, logrando que los conflictos sean encausados dentro del orden normativo, obteniendo así un control riguroso para las soluciones obtenidas y que éstas soluciones tengan garantía, sean en forma judicial o extrajudicial; así como la Administración Pública ha tenido que proyectarse por medio de diversas entidades para evitar los conflictos laborales, o para encontrarles su solución.

2. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como finalidad fundamental armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores; vigilar el cumplimiento de trabajo y previsión social; promover la superación técnica, económica, moral, social y cultural de los trabajadores. El Departamento Nacional de Trabajo interviene por medio de su Sección de Relaciones Obrero-Patronales en los conflictos individuales que se suscitan entre patrono y trabajadores, buscando una solución conciliatoria para tratar de lograr un avenimiento entre ellos, evitando así la promoción de gran cantidad de juicios en los Juzgados que conocen en materia laboral.

El Ministerio Público, cuyo funcionamiento se divide en dos grandes ramas completamente independientes, presenta la modalidad de atribuirle su ejercicio a dos grandes organismos.

La Proveeduría General de la República se encuentra estructurada por Departamentos; sin embargo la Ley Orgánica de Ministerio Público al aludir al de Trabajo lo denomina "Procuraduría General de Trabajo", el cual está dotado de Procuradores auxiliares de trabajo, cuya función es asesorar a los trabajadores en forma individual u organizados en Asociaciones Profesionales, en las diferencias o fonflictos que se susciten entre ellos y sus patrones, siempre que lo soliciten en forma verbal o escrita. También cooperan con el Ministro de Trabajo y Previsión Social, en la solución administrativa que pudiera dársele a los conflictos individuales o colectivos de trabajo, buscando la efectiva aplicación de la Legislación Laboral; interponiendo todos los Recursos Ordinarios y Extraordinarios que fueren procedentes en la defensa de los derechos de las personas asistidas; evaluar toda clase de consultas sobre aspectos jurídicos-laborales; y encaminar sus gestiones en forma especial para que sea pronta y expedita la aplicación de la ley, logrando una justicia laboral eficaz.

3. JUZGADO DE LO LABORAL:

En el campo judicial, la jurisdicción del trabajo es ejercida por los Tribunales (Juzgado de lo Laboral), es decir, órgano que integran el órgano Judicial y en cuando tales son independientes. La justicia del trabajo se desarrolla en dos instancias y en el Recurso Extraordinario de Casación, que es resuelto para definir los conflictos se hace por medio de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

El conocimiento jurisdiccional de los conflictos laborales le compete en El Salvador a los Juzgados de lo Laboral o de primera Instancia con competencia en material laboral, a las Cámaras de lo Laboral o Mixtas con competencia laboral, para la Segunda Instancia; y la Sala de lo Civil para los Recursos de Casación.

Los Jueces que conocen en materia de trabajo, suelen tener competencia funcional para todas las causas que la ley permite sin que exista límite alguno en cuanto al monto pecuniario de lo controvertido y lo único que ha hecho el legislador es dejar establecida una diferencia procesal con relación al juicio promovido, siendo al efecto, que el Código de Trabajo en su Art. 378, establece que "si lo reclamado excediere de doscientos colones, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario" y el art. 425 Inc. 1o. del mismo cuerpo legal dice que para aquellos "cuya cuantía no exceda de doscientos colones" se ventila mediante un procedimiento especial aplicable a los juicios de única instancia. La situación planteada también se ajusta cuando el juicio sea entablado en contra del Estado y cuando sean otros Tribunales los que tengan su conocimiento, en forma establecida en el art. 370 del Código de Trabajo.

El ejercicio de la función jurisdiccional de los Tribunales competentes está regulado en el Libro IV del Código de Trabajo, cuyo acápite es "Derecho Procesal de Trabajo", en donde se desarrolla todo el procedimiento legal a seguir para la solución de los conflictos de trabajo, desde los actos iniciales de la acción, hasta la sentencia definitiva, inclusive sus recursos cuando se interponen por la parte afectada.

El juicio laboral se encuentra constituido por un debate mediante el cual ambas partes exponen jurídicamente sus pretensiones, las cuales deberán fundamentar por medio de las pruebas señaladas por la ley; y mediante actos procesales establecidos por ella, porque una vez cumplido con esto, surgirá la decisión del Tribunal para resolver el conflicto normal de terminación del juicio Individual de Trabajo.

a. DE SUS FUNCIONES:

Algunos aspectos son determinantes para solucionar los conflictos de trabajo sin tener que utilizar el proceso, o sin que éste llegue a su fin, sea que ellos finalicen en la Conciliación Administrativa, o por medio del contrato civil denominado Transacción, o por desistimiento de la acción ejercida, siempre que se trate sobre derechos ciertos e indiscutibles.

b. ARREGLO EXTRAJUDICIAL:

Para realizar un arreglo conciliatorio extrajudicial resolutivo de un conflicto individual de trabajo, la legislación laboral reconoce único conciliador al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asi lo establece su Ley Orgánica, que en su Titulo II, denominando "Del Departamento Nacional del Trabajo", alude en el capitulo segundo a la "Intervención Conciliatoria", regulando en los Arts. 14 y 20 inclusive, todo lo relativo a esa diligencia administrativa.

En el Art. 14 de la referida Ley Orgánica, otorga el derecho de cualquier persona interesada en un conflicto de trabajo a que acuda a solicitar en forma verbal o escrita, la intervención del Director General del Departamento General del Trabajo, exponiendo en forma detallada, las divergencias existentes en la relación obrero patronal.

Admitida la solicitud, el Director General podrá en forma discrecional designar a un delegado suyo para que conozca sobre el conflicto planteado, pues ésta facultad le es otorgada por el Art. 15 de la referida ley; luego se evacuarán citas con indicación del lugar, dia y hora hasta por segunda vez, para celebrar una audiencia común con las partes interesadas en el conflicto, con el objeto de buscarle a éste una solución adecuada

por todos los medios posibles y de buena fe. En este sentido lo determina el Art. 16.

En la audiencia conciliatoria será fundamental la presencia de las partes interesadas en la controversia, las cuales podrán concurrir personalmente o por medio de representantes legales y será el Director General o sus Delegados quienes deben moderar su comportamiento, procurando avenirlos o incluso proponiéndoles las soluciones que fueren equitativas, pero también podrán provocar todas las audiencias que fueren necesarias para solucionar el conflicto, si constatare que los interesados sed encuentran anuentes a tratar de intentarlo (articulo 17); y de lo actuado en todas las reuniones siempre será preciso dejar constancia en acta que firmarán los conciliadores autorizados, lo mismo harán las personas interesadas salvo que no pudieren hacerlo, entonces se dejará constancia de ello, bajo de pena de nulidad (Art. 18).

El resultado positivo para solucionar el conflicto, constituye la protección jurídica de que gozará el interesado, por que la certificación que se expida del acta en donde se logró el avenimiento, tendrá fuerza ejecutiva tal como lo dispone el Art. 19 de la Ley y se hará cumplir en la misma forma que la Sentencia Laboral por el Juez que habría conocido del conflicto en Primera Instancia.

El Art. 20 del mismo cuerpo legal sanciona con una multa de cinco a quinientos colones a toda persona que rehusare a la Segunda citación que se le hiciere para celebrar el arreglo extrajudicial comentado.

Otra forma extrajudicial que contribuye a solucionar los conflictos individuales de trabajo, considerada por el Derecho Procesal de Trabajo como una de las formas anormales de terminar con el proceso laboral es la transacción, aceptado por el Código de Trabajo Salvadoreño en el inciso 2o. del Art. 450.

El estudio de la Transacción en cuanto a su naturaleza intrínseca, efectos, requisitos en su formación y la validez, le pertenece al Derecho Civil Art. 2192 C. y no al Laboral, es entonces que la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.

No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que se disputa. Relacionado con el art. 450 (2º) C.T., siendo este un contrato consensual, a título oneroso, bilateral, que tiene por objeto poner fin a un litigio, ya existente o de tratar de prevenir uno futuro, y para ello es necesario que se efectúe concesiones recíprocas que se harán las partes contratantes, sacrificando cada una algo de sus derechos o pretensiones.

El legislador al dejar establecida la transacción como una de las formas de solucionar o de preveer los conflictos de trabajo, sin intervención jurisdiccional mediante un proceso; quizo que las partes en pugna depusieran toda actitud de controversia a fin de poco a poco obtengan concientemente la madurez suficiente, al sacrificar parte de sus derechos en aras de mejor convivencia Obrero-Patronal. Solamente cuando no fuere posible que las partes otorgarán esta clase de contrato, entonces habría que acudir en auxilio de las demás formas otorgadas por la Ley para solucionar los conflictos. La única exigencia que impone el Código de Trabajo Salvadoreño la determina el Inicio 2o. del Art. 450, cuando establece la homologación (confirmación) de la Transacción ante el Juez de lo Laboral, para que produzca sus efectos legales.

En este aspecto tiene gran relevancia la colaboración de la Procuraduría Generál de la República, a través del Ministerio de Trabajo para la solución de conflictos individuales, sea por medio de la conciliación o de la

transacción. Pues a pesar de no tener organismo la calidad de conciliador autorizado por la Ley y carecer sus actas en tales actuaciones de la firmeza que se concede a las que otorga los mismos efectos que las Sentencias Ejecutoriadas, en una gran cantidad de casos ha existido sujeción voluntaria de las partes para cumplir con el avenimiento y efectivamente lo han cumplido. Sin embargo, el derecho del trabajo siempre se encuentra salvaguardado, porque el incumplimiento patronal sobre el compromiso adquirido podría provocar que el acta redactada fuera certificada y dar origen a un instrumento auténtico, que constituiría una prueba para promover un juicio de mero Derecho.

Si se verifica la Transacción ante la misma oficina será necesario que también fuera homologada ante el Juez de Lo Laboral para que surta sus efectos.

c: CONCILIACION:

La Conciliación no es una función Típica Jurisdiccional porque no hay en ella una decisión y es un acto previo a la demanda.

La conciliación es una emanación de la voluntad de las partes, teniendo origen consensual, por consiguiente, contractual, Su objeto procurar la transigencia de las partes en conflicto, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores de éste .

En el diccionario de Ciencias Jurídicas, Sociales y Políticas del jurista Manuel Osorio, en cuanto a la conciliación dice: "Acción y efecto de conciliar, de componer y ejecutar los ánimos de los que estaban opuestos entre si". "Dentro del ámbito del Derecho Procesal, la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias en que la autoridad

judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso".(20)

La Conciliación es una especie de autoconstitución, donde las partes arreglan sus cosas voluntariamente; pero con una característica muy especial: que en ese arreglo interviene una tercera persona, pues demandante y demandado arreglan voluntariamente sus diferencias pero con la intervención de un tercero. Dentro del juicio ordinario y de única instancia de trabajo seda la conciliación, con la posibilidad de que las partes concilien en presencia del Juez que es el tercero y que actúa como conciliador.

En el momento de la conciliación el Juez no está ejerciendo su jurisdicción, no está juzgando, está actuando así como actúan dentro de la conciliación los hombres buenos de acuerdo con el proceso civil.

Dentro de la conciliación laboral no hay hombres buenos, pero si hay conciliador, que es el juez, quien trata de poner sus buenos oficios para que las partes lleguen a un avenimiento de tal modo que ya no se continúe adelante en el juicio, y si el juez logra que las partes arreglen conciliatoriamente sus diferencias entonces el asunto ha concluido.

Un arreglo que ocurra fuera del Juez, fuera del Juzgado aunque con frecuencia es llamado "un arreglo conciliatorio", no lo es, o es un arreglo directo o un arreglo extrajudicial. Menudean, los casos en que en los juicios de trabajo llegan las partes por ahí, y por medio de un escrito le dicen al Juez: "venimos a manifestarle que nosotros hemos llegado a un arreglo conciliatorio, por lo tanto le pedimos que de porterminado el Juicio y que archive". Eso no es un arreglo conciliatorio, eso se llama arreglo directo. En este caso, suponiendo el demandante y el demandado en la oficina del primero o en el puesto de

trabajo del segundo, se entendieron, o en la calle se han entendido, esta es una forma de autocomposición, se han entendido, se han arreglado ellos en sus diferencias; sus diferencias que se han puesto de manifiesto en el juicio que está caminando, pero eso es un arreglo directo, ahí no hay tercera persona, no hay conciliador, por más que estas personas o partes le vengan a decir al juez que han llegado a un arreglo conciliatorio eso, sino como un arreglo directo.
(20) Osorio. Manuel. Diccionario Jurídico de C.C.JJ.SS Y PP Pág.7

Pero bien pudiera ocurrir que las partes dijeran al Juez "hemos llegado a un arreglo conciliatorio extrajudicial y quien actuó de conciliador fue el señor X", aquí mencionaron a un tercero, aún cuando pudiera pensarse que es una verdadera conciliación en el juicio de trabajo, no tendrían cabida, porque dentro de la materia procesal laboral, hay una cierta idea muy fundamental; la de velar porque no se burle el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; y es por ello que cuando la ley quiere que haya posibilidad de conciliación, la ley misma determina quien debe ser el conciliador que ella determina, es el que da lugar a que su ponga que va a tener interés en que no viole la irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.

La conciliación en el proceso laboral es considerada como una característica especial y fundamental del mismo, por que es de su naturaleza el tratar de disminuir los litigios laborales, y evitar que las pugnas entre patronos y trabajadores sean dilucidades en una sentencia.

Se advierte entonces, que el procedimiento laboral, es uno de los medios por los que el Estado cumple con uno de sus fines, pues trata de buscar un avenimiento o resolución amistosa del conflicto de trabajo.

d- DESISTIMIENTO:

El desistimiento es otra de las formas anormales de determinación del juicio individual del trabajo. Es en materia procesal "El acto abandonar la Instancia, la acción o cualquier otro trámite del procedimiento". Puede ser expreso o tácito. Este último se realiza al dejar vencer voluntariamente el término procesal.

4- CAMARA DE LO CIVIL:

Aquí por lo general es donde se ventilan los juicios por virtud del recurso ordinario de apelación, en que un Juez A-quo en su regulación lesiona o causa agravios en una de las partes, consideradas éstas como aquellas que litigan conflictos de intereses entre particulares.

Resultando que, el Código de trabajo no menciona la forma en que este tipo de tribunales redacten sus sentencias definitivas, según se entiende del Art. 417 C.T. que se relaciona con el Art. 428 Pr. C.

En tal sentido que como dicho Código no limita la competencia de los tribunales de Segunda Instancia al momento de sentenciar, se tiene que aplicar ante tal situación el Art. 602 C.T. que abre el espacio para inferir las situaciones no estipuladas procedimentalmente en el Código de Trabajo, ventilandose ocupados por los procedimientos civiles.

Por lo que al no existir estipulaciones que rijan los procedimientos laborales en segunda instancia puede ocasionar agravios a una de las partes, o del litigio que se ha resuelto lesione todavía a una de las partes, puede ésta acudir a casación para interponer el recurso extraordinario de casación par ante la sala de lo laboral de la Corte Suprema de Justicia.

a- CAMARA DE SEGUNDA INSTANCIA DE LO LABORAL DE LA CAPITAL.

Interpónese para ante estas cámaras primeramente aquellas demandas presentadas y surgidas por los conflictos de intereses entre particulares con el Estado; luego cuando se ha decretado una resolución en la que para alguna de las partes dicha resolución lesione los intereses del particular, le asiste a apelar ante el tribunal superior siguiente.

b- SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

Siendo en esta Sala, en donde se apela de las resoluciones que para el particular lesiona sus intereses habiendo llegado ante ésta por el recurso de apelación, no olvidando que como sedan resoluciones, dependiendo al análisis procidemental de todo lo actuado se haga, puede confirmar lo favorable al Estado generando en tales casos agravios para la misma parte, quedando pues, únicamente el recurso extraordinario de casación que se conoce en el máximo tribunal de Justicia.

5. LA CORTE EN PLENO:

Tiene lugar la manifestación colegiada en jerarquía judicial, siendo lo último un recurso y es tal razón que los conflictos persistidos hasta esta etapa final, y en el que el conflicto de los intereses entre los particulares y el Estado da lugar a que mediante las salas:

- De lo constitucional.

- De lo Penal.

- De lo civil

Y de lo contencioso administrativo, con la exclusión de la Sala de lo Civil,, conoce la Corte en Pleno en virtud del recurso extraordinario de casación (Arts. 370 y 572 C.T.), con el objeto de dirimir los conflictos y los intereses ligados entre los particulares y el Estado.

Ante tal conocimiento se ha excluido a la Sala de lo Civil, porque ya había conocido en apelación de las Cámaras de Segunda Instancia y para eliminar la parcialidad en el último procedimiento se excluyó a dicha sala mediante Decreto gislativo No. 323 del 24 de enero de 1985.

PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES Y SINDICALES EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Según la legislación laboral vigente, el trabajador tiene el derecho de asociarse o agruparse con organizaciones gremiales o sindicatos, tal como puede observarse en el libro segundo, Cap. II, del C.T., regulando la existencia y funcionamiento de estos grupos profesionales o sindicales, determinándose inicialmente de la constitución de los sindicatos, a partir del número de miembros, su función y naturaleza y de sus miembros; siguiendo el capitulo III con la definición de los estatutos y de esta manera se crea toda la estructura que conforma a los miembros; pero sobre todo de su legalidad y su competencia con respecto al cumplimiento de la Ley Laboral y el Cap. VII del C.T., en su Art. 228, establece todas las atribuciones, dentro de las cuales está la de velar por el estricto cumplimiento de las leyes, pero dentro de los márgenes establecidos legalmente, estando este sindicato debidamente inscrito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dependencia que también rige su que hacer.

El papel del sindicato es establecer en la aplicación de la contratación de trabajo y sobre todo en su función mediadora en los conflictos laborales; ya que los diferentes sindicatos

hacen uso del derecho de la libre expresión y por lo tanto ejercen presión en las instituciones y empresas, para que cada trabajador tenga acceso al cumplimiento de su derecho en la relación laboral.

Si bien es cierto los sindicatos ejercen presión sobre la parte patronal, no es definitivo sus recomendaciones para la resolución de los conflictos laborales, ya que tanto el Ministerio de Trabajo, como los tribunales que conocen las causas, descalifican el verdadero papel de estas asociaciones y se les acusa de crear problemas sociales o subvertir el orden público, al intentar manifestarse en el apoyo contra alguna institución o empresa que ha incumplido con su contrato de trabajo; aunque en la práctica nacional, la objetividad en los sindicatos se ha visto cuestionada, ya que se politiza su función.

De cumplirse la verdadera función de los sindicatos, ya sea por la parte patronal o por problemas de los mismos, la aplicación del contrato individual de trabajo, puede ser apoyado por una organización sindical y matizar que el trabajador al cual se le va lesionando en su derecho laboral, tiene fuerza social para ser escuchado y atendido.

Existe otro concepto de estas organizaciones en cuanto su conformación y fuerza social, siendo las federaciones y confederaciones, las cuales están formadas por grupos de sindicatos, según el Art. 257 del C.T., diez o más sindicatos de trabajadores; y tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación. Esta regulación le da fuerza y representatividad al trabajador para que haga uso de su derecho a que se le proteja su relación laboral y todo lo armonizado por el contrato de trabajo.

Es pues vital el papel de estas organizaciones en el cumplimiento del contrato individual de trabajo, ya que si bien es cierto es de su competencia los contratos y convenciones colectivas, que celebren y de los reglamentos internos del trabajo; asi como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran, Art. 228, literal b, del C.T., El hecho de cada trabajador, a un contratado individualmente le asista el derecho de afiliarse a un sindicato, permite que en un conflicto laboral, el sindicato al cual pertenece le apoye o asesore, como también lo representen en sus conflictos, encontrándose esto legislado en el literal c, del Art. 228 del C.T., que dice es atribución del sindicato, "Representar a sus miembros, a requerimiento escritos de estos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, asi como asesorarles y promover la educación técnica y general de los trabajadores, confirmando este articulo lo antes expuesto, con referencia a su papel es fundamental en el cumplimiento del C.I.T., Ya que posee toda la legalidad para haber sido y dilucidar la mejor manera de armonizar la relación laboral.

Siendo entonces el Contrato Individual de Trabajo, el objeto de estudio, se puede afirmar que el sindicato es la alternativa más viable del trabajador contratado individualmente, la existencia de los principios y los requerimientos del Contrato de Trabajo, pueden ser protegidos y ser un preventivo para el abuso o ilegalidades del patrono.

Existen otras organizaciones de otros tipos pero que no presentan la legalidad y competencia en los conflictos laborales.

UNIVERSIDAD

9. SUJETOS PRINCIPALES EN LA RELACION LABORAL.

El contrato individual de trabajo tiene un elemento personal denominado "Sujetos de Contrato Individual de Trabajo". Estos son: Trabajadores y patronos. Existen también como auxiliares de los patronos: el representante patronal, el intermediario, el contratista y el subcontratista.

a TRABAJADOR.

El contrato individual de trabajo tiene como uno de sus principios que lo fundamentan el de la igualdad de las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no debe existir diferencia entre trabajador, obrero o empleado. En ese sentido, el Código de Trabajo unifirmó la terminología, empleando exclusivamente el término "trabajador", para designar el sujeto primario de la relación de trabajo. El inciso 5º. del artículo 2 C.T. dice: "El vocablo genérico "trabajador" comprende empleado y obrero".

Doctrinalmente trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, lo que indica que únicamente la persona física puede ser sujeto de un contrato de trabajo en concepto de trabajador.

No todas las personas físicas son trabajadores, por eso la legislación de trabajo ya derogada, exigía en su artículo 4, que la presentación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo y decía: "Trabajador es toda persona natural que presta su servicio a "obrero".

Corrientemente, se reserva la expresión "empleado para distinguir a las personas de cierta cultura y posición social ocupadas en la actividad comercial o en trabajos de escritorio, en tareas de representación o relaciones con la vigilancia, administración, dirección o ejecución de los negocios, con lo que

entiende excluir la simple prestación de mano de obra. A su vez se considera corrientemente "obrero" a la persona que participa en forma continua, directa y personal en el proceso de producción de la empresa o que se obliga a la prestación de un mero servicio manual.

b. PATRONO.

Según el tratadista Mexicano de la Cueva, "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".[14] Esta definición ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo.

Puede decirse que la definición del término "empleador o patrono" resulta de la contraposición que éste, lógicamente, debe tener conrespecto al trabajador, o sea que es la persona que ocupa uno o varios trabajadores, y puede ser toda persona física o jurídica, sea ésta de derecho privado o de derecho público, no importando que el empleador sea otra, natural o jurídica, en virtud de un contrato de trabajo".

Esta definición era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquel cuerpo de leyes. En cambio, en la legislación Vigente, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estudio laboral, o sea que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y el patrono.

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"
FILIAL

---

[14] De la cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 157

La expresión "trabajador" tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza material o intelectual del comprometido. El trabajador como sujeto del contrato, puede ser nada más que la persona física, ya que no se concibe que las personas jurídicas o morales, efectivas, etc., pueden prestar un servicio y aún más, beneficiarse de una legislación dictada para atender las necesidades que tienen las personas físicas de gozar de vacaciones o disfrutar de jornadas limitadas, etc.

La expresión "trabajador" que alcanza a toda persona que compromete sus servicios en una relación de trabajo subordinado, cualquiera sea la naturaleza del servicio prestado, manual o intelectual, tiene más que un sentido genérico. Pero este término no ha venido en el fondo a sustituir a los otros que todavía se siguen utilizando en la práctica, para distinguir distintas especies de trabajo, pues eventualmente la Ley puede necesitar referirse a una de esas variedades, debiendo en esos casos, recurrir a las denominaciones conocidas, como "empleado" y al mismo tiempo trabajador de otro patrono. Este término se aplica no sólo al empresario, esto es el que explote una empresa sino también el dueño de una casa, quien es empleado del personal doméstico, el cual no es frente a la servidumbre empresario.

9.3 REPRESENTANTE DEL PATRONO:

El Art. 3 del Código de Trabajo vigente dice: "Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los Directores, Gerentes, Administradores, Caporales y en general, las personas que ejercen las funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono están ligados por un contrato de trabajo".

En opinión del tratadista Mario de la Cueva, los representantes patronales no son sujetos del contrato individual de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.[17].

Como es de observarse, la última parte del artículo 3 C.T. establece la naturaleza jurídica del vínculo que uno al patrono con su representante, circunstancia de como se ve, es discutible en la doctrina o sea, que de acuerdo con el Código de Trabajo el representante patronal es sujeto del contrato individual de trabajo, variándose así el criterio sostenido por el tratadista de la Cueva.

Podría conceptuarse el representante patronal, como "aquella persona que puede sustituir a otra, sea natural o jurídica, con las facultades que éste reconoce la ley en sus relaciones con los trabajadores, siendo el sustituto un mejor ejecutor, aún cuando aparentemente en sus funciones actué con tales".

La representación patronal en el Derecho del Trabajo, es distinta del mandato civil, pues aquella es exclusivamente para las cuestiones de trabajo y no necesaria para su otorgamiento de ninguna formalidad, pudiendo surtir sus efectos con el simple conocimiento que de tal hecho tengan los trabajadores.

La representación patronal también es distinta de la representación legal a que se refiere el artículo 376 C.T., ya que aquí alude a las personas que el Código Civil en el artículo 41 señala, para aquellas personas naturales que por su condición de menores o de incapaces, no pueden actuar personalmente, sino que necesitan de otras, para que sus actos tengan valor legal; así como, de las personas jurídicas conforme el artículo 546 C.

---

[17] de la Cueva, Mario. Obra Citada. Pág. 157.

Las facultades que comprende la representación patronal, no se circunscribe únicamente a contratar trabajadores, sino que además comprende la de dar órdenes, sancionar o despedir trabajadores, facultades que son de distinta naturaleza a las del mandato civil.

d. INTERMEDIARIO.

El artículo 4 del Código de Trabajo nos proporciona una definición de intermediarios en la forma siguiente: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono". Continúa tal disposición: "Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicio ejecutados".

Para que se configure la intermediación es necesario que se den las características siguientes:

1. Contratación de otra u otras personas en nombre ajeno y así se haga saber.

2. Autorización expresa o tácita para ellos por parte del patrono.

3. Ejecución. por el personal contratado, de algún trabajo por cuenta, riesgo y en beneficio de un patrono, con elementos propios de éste.

El intermediario se diferencia del representante patronal, en que éste se encuentra vinculado al patrono mediante un contrato de trabajo; mientras que el primero, el vínculo que lo une al patrono no es derivado de un contrato de trabajo, sino que es un vínculo de carácter civil.

La parte segunda del artículo 4 C.T. da a entender que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.

d. EXISTEN DOS CLASES DE INTERMEDIARIOS:

d.1. La contemplada por el Código de Trabajo y que consiste en contratar trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de un patrono, siempre y cuando hayan sido autorizados por éste, expresa o tácitamente.

d.2. La de los que tienen la función específica de poner en contacto la oferta y la demanda de trabajo, sin que se contrate por ello los trabajadores, ni participen en la ejecución de la obra; lo que es conocido como agencia de colocaciones no funciona, pues tal función la desarrolla la Oficina Local de Empleo, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento de la Ley Orgánica **de dicho Ministerio.**

e. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS:

Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho usual, al término Contratista le da un significado civilista: "Contratista es el que toma a su cargo, la ejecución de alguna cosa. Persona que celebra un contrato con el Estado, la Provincia o el municipio para el suministro de obras o servicios".[18].

Doctrinalmente entiéndase por contratistas, aquellas personas naturales o jurídicas que mediante contratos se encargan de trabajos que ejecutan con sus propios elementos. Ejemplo: una compañía de transporte contrata a una empresa constructora para

---

[18] Cabanellas, Guillermo: Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. Pág. 497.

que le construya un edificio. La empresa constructora actúa como contratista. Los empleados de la Compañía Constructora no tienen relaciones laboral alguna con la de transporte. Constituye el contratista una excepción la regla de que el intermediario compromete al beneficiario.

f. BENEFICIARIOS:

El artículo 5 inciso 1o. C.T. considera al contratista como Patrono, dice así: "Son contratistas y consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontratos de agencia oficiosa, trabajos para otros como capitales propios o con adelantos que hagan el dueño de la obra o un tercero".

Se ve que en esta figura intervienen tres personas:

1. El beneficiario.
2. El contratista.
3. El o los trabajadores.

UNIVERSIDAD

El contratista según se aprecia, en sus relaciones con el beneficiario y los trabajadores, se encuentran en una doble situación, ligado por vínculos de distinta naturaleza, pues con los primeros el vínculo que los une, es de carácter civil, o en determinados casos mercantiles, mientras que con los segundos lo que hay es una relación laboral; por lo que se afirma que entre el beneficiario y los trabajadores no existe relación de ninguna clase.

El inciso 2º del artículo 5 C.T. en comento define al subcontratista como "Las personas que con trabajadores contratados por ellos realizan trabajos requeridos por contratistas".

El inciso 3º dice: "El contratista y subcontratista responde solidariamente por las obligaciones resultantes, cumplimiento de

las obligaciones nacidas a favor, ya sea del contrato laboral o de la misma ley; garantía que es de carácter puramente civil y es un nexo que no implica subordinación del trabajador con el contratista.

Con esto queda desvanecida la creencia de algunos autores, el sentido de que existe para el trabajador un doble patrono, que serían el contratista y el subcontratista, lo cual es aparente pero no real.

En síntesis se puede afirmar que las diferentes maneras de contratación, son responsabilizados a las partes o sus representantes, por lo que se hace necesario revisar en la medida de lo posible las diferentes formas en que dicho contrato se mantiene y la responsabilidad jurídica de cada parte.

o. ASPECTOS PRINCIPALES DE LA VIGENCIA DEL CONTRATO:

De acuerdo con la legislación salvadoreña en materia laboral, los trabajadores adquieren estabilidad en el empleo una ves transcurrido los 30 días desde la iniciación de la relación laboral, durante cuyo lapso el contrato podrá ser rescindido sin expresión a causa, todo y cuando el contrato así lo estipule.

Tomando en cuenta a lo antes manifestado y sin perjuicio en los casos que aquí se establezca, puedan las partes durante el período de prueba (Art. 28 C.T.) poner fin al contrato sin necesidad de aducir causa justificada por la cual no se contrata o finaliza dicho contrato, pero en el término de prueba si las partes que han convenido no manifiestan su voluntad de terminar el contrato, tal contratación se tiene en forma indefinida resultado únicamente la excepción de que las partes pacten la modalidad del plazo al contrato.

Existen diferentes causas por las cuales el contrato sufre cambios hasta llegar a su extinción y es atendido a las siguientes situaciones:

1. CUANDO HAY INTERRUPCION DE LABORES ART. 33 C.T.

Es aquí cuando por motivos o causas de fuerza mayor o caso fortuito, no se llevan a cabo la continuidad del trabajo para el cual se ha contratado, siempre y cuando no excedan de 3 días la interrupción prestada. Art. 345 C.T.

En el presente artículo es notable ver el espíritu de la ley ha querido establecer un término de 3 días, pero no se tomó en cuenta cuando un caso fortuito (terremoto, temporal, maremoto, etc.), pueda exceder de 3 días y a la vez por ende traiga aparejada la interrupción por un periodo indeterminado. Por tal razón en tal caso el legislador no debió poner término fijo, ya que ante tales acontecimientos a veces el hombre es capaz de percibirlo y muchas otras veces no se sabe cuanto tiempo puede permanecer el caso fortuito generando estragos.

2. **SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ART. 35 C.T.**

El término suspensión es utilizado no como sinónimo de termino, sino como un incidente provocado por una de las partes para suspender las labores, como las huelgas (Art. 527 C.T.), 48 C.N. para la clase trabajadora y el paro (539 C.T.) para la parte patronal y otras más que suscitan por fuerza mayor o caso fortuito Art. 36 (1º al 10º) C.T.

En tal suspensión entran en juego la voluntad de una de las partes en suspender la relación laboral y por otro lugar la fuerza mayor o caso fortuito.

3. RESOLUCION DEL CONTRATO. ART. 47 C.T.

Se entiende por resolución del contrato, cuando el patrono designa o remueve a un trabajador a un lugar que no es del agrado o categoría de éste, violando el patrono en tal situación el elemento indispensable que por garantía posee el trabajador como es el de la estabilidad. En tal caso, puede el trabajador pedir la resolución del contrato que es una de las formas por las cuales se extingue el contrato de trabajo.

4. LA TERMINACION DEL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA LAS PARTES Y CUANDO NO HAY INTERVENCION JUDICIAL. ART. 48 C.T.

Ante tal situación, una de las formas por las cuales el contrato se extingue y deja de surtir efectos y ante tal extinción no se reputa a ninguna de las partes contratantes, como culpables o inocentes, ni mucho menos se recurre ante la autoridad judicial para que intervenga a fin de extinguir dicho contrato.

Es en la terminación de contrato en el que las partes pacíficamente y/o muchas veces ambas partes hacen uso de la figura jurídica llamada en materia civil rescisión, pero en materia laboral es dejar sin efecto un contrato mediante el mutuo consentimiento.

5. TERMINACION DEL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES CON INTERVENCION JUDICIAL. ART. 49 C.T.

Hay terminación de contrato sin responsabilidad para las partes contratantes y con la intervención judicial, cuando en las partes no medie intención alguna de dar por extinguido dicho contrato, sino que obedece al cierre definitivo del negocio o empresa por carecer de los recursos económicos suficientes en lo

que resulta difícil cancelarle el salario al trabajador; así como cuando el negocio o empresa es cerrado por el agotamiento de los recursos a que se dedique la empresa entrante y ante la incosteabilidad del negocio y la cláusula del mismo, el Juez competente habiendo hecho las investigaciones, falla su resolución dando por terminado el contrato en una sentencia definitiva. Art. 49 (1º y 2º) C.T.

6. TERMINACION DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO. (ART. 50 C.T.).

Dentro de estas causales, el Código de Trabajo completa en sus causales del artículo en mención aquellos motivos por los cuales una de las partes; en este caso el contratado es el que ha dado lugar a alterar su cumplimiento o en su defecto al no sometimiento de las obligaciones convenidas en el contrato.

Ante tal respuesta por parte del trabajador y probada por el patrono, no se reputa a este último como el sujeto activo del tal terminación, motivando la no obligación del patrono a cancelarle lo convenido o pactado. Art. 50 C.T.

7. TERMINACION DEL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJADOR. ART. 53 C.T.

En el caso es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo debido a causas manipuladas por el patrono que conlleva al menoscabo del trabajador, como reducirle el salario, ubicarlo en puesto de menor categoría, engaño del patrono, etc., resultado en tales causales que los motivos que inducen a la terminación de ese contrato es ocasionado por el patrono, usando sus artimañas y queriendo muchas veces sorprender por la ignorancia del trabajador o por la buena fe de éste.

8. TERMINACION DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO Y POR RENUNCIA (ART. 54 C.T. AL 3 C.T.)

La terminación por mutuo consentimiento es aquélla en que las partes manifiestan voluntad en extinguir el vínculo jurídico, que por virtud del contrato les unía y sin la cual se reputa culpable a ninguna de las partes; así también la renuncia causa la terminación del contrato; el Código de Trabajo en el Art. 54 (1º) estipula que dicha renuncia tiene que constar por escrito.

Por tal razón, las bases jurídicas de los pactos y convenciones internacionales y del país que tiene como propósito el de mantener la estabilidad de los trabajadores es sus ocupaciones; por lo que al hablar de suspensión y terminación de contratos, se habla de las medidas que contradicen el elemento propio de la estabilidad, caracterizándose estas últimas porque forman parte y se constituyen en regla de excepción viniendo a significar, que estos se tienen que entender e interpretarse en "estricto sensu".

De lo anterior se deduce que las dos instituciones tienen marcadas diferencias entre si, para el caso la suspensión tiene carácter temporal, mientras que la terminación, posee la terminación definitiva de la relación labororal. De allí que el capitulo VII de la sección segunda del Código de Trabajo, se refiere a las causas de determinación sin responsabilidad para ninguna de las partes y que requieren intervención judicial, de lo que se deriva, hacer una institución que tiene por objeto la extinción de la relación laboral, diferenciándose la suspensión pues en esta las causas recaen tanto en el trabajador, como en el patrono, o también a casos fortuitos, o de fuerza mayor, como terremotos, siniestros, inundación etc., que obligan por razones obvias la suspensión del trabajo, en tanto que lo referente a la terminación, esta depende de la empresa o del establecimiento y que tiene por objeto la extinción de las

relaciones laborales, dejando sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando se presenta alguna circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario o propietario del establecimiento como cuando es incosteable o es autorizado judicialmente el cierre o clausura del negocio.

De lo anterior apuntado, parece ser, que la terminación por estas causales que contempla el Art. 49 C.T. favorecen a la empresa, ya que dicha terminación no ha sido por voluntad del patrono ni tampoco del trabajador, estableciéndose la afirmación de que se debería de ampliar estas dos causales en su interpretación, ya que esta institución tiene como propósito fundamental la regulación de la disolución de las relaciones de trabajo. Reforzando lo anterior Mario de la Cueva: "Así porqué no puede obligarse a una empresa a continuar sus actividades, allí donde materialmente no puede lograrse".[19]

9. DIFERENCIAS ENTRE SUSPENSION Y TERMINACION DE CONTRATO.

Cuando se habla de "suspensión" es estudiada es estudiada como la cesación de las labores parcialmente en un Centro de Trabajo ocasionado por las partes involucradas en la relación laboral o por causas de origen fortuito o fuerza mayor.

Es en la suspensión, donde los trabajadores suspenden sus labores por su parte o la patronal por la otra, en tal caso no se lleva a cabo la continuidad del trabajo o la Dirección que ejerce el patrono por cualquier accidente o problemas psíquicos que le puedan suceder, pero una vez pasada la suspensión no pierde el trabajador el pago de su salario, ni tampoco su tiempo, si fue por huelga o paro siempre y cuando al hacer uso de estos derechos se haya cumplido con los requisitos legales, ya que de no haberlo hecho de tal forma el patrono puede despedir

---

[19] De la Cueva, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 556.

altrabajador sin tener responsabilidad por ello. (Art. 533 C.T.).

Por lo que cuando se ha llegado a un acuerdo pueden llegar las partes contratantes a continuar sus labores cuando la causa fortuita (terreno, inundación, incendio, etc.) haya desaparecido y restablecido el orden, se continua laborando normalmente observando la continuidad de los derechos y obligaciones a las que se encontraban sometidos antes de la suspensión.

En contraste con la suspensión de contratos, la terminación es la sesación definitiva de las labores en un Centro de Trabajo. Tal como se expone en el Cap. VI del Código de Trabajo que contempla la resolución del contrato, cuando el patrono se negaré a dar ocupación al trabajador o lo destinará a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, sin justificación. (art. 47, C.T.)

Así también el Capítulo VII contempla la terminación de dicho contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin la intervención judicial, como cuando por haber finalizado el plazo del mismo, la muerte de uno de los sujetos de tal relación o son cualesquiera de las 8a. causales que estipula el Art. 48 del Código de Trabajo.

Similarmete a la anterior, dicho contrato termina sin responsabilidad para las partes pero que requieren intervención judicial, como en los casos en que el negocio o establecimiento de trabajo sea inestable o por la clausura del mismo mediante sentencias del Juez de lo laboral competente. Art. 49 del código de Trabajo.

Por otra parte el Contrato queda extinguido definitivamente cuando el patrono da por terminado el contrato por las causales que contempla el Art. 50 y que son en las que se reputa responsable al trabajador de tal terminación.

Así también, la ley concede al igual que al patrono, el derecho al trabajador a dar por terminado el contrato justificando las causales en las que se considera responsable al patrono de la terminación del contrato de trabajo, atendiendo a lo dispuesto en el Art. 53 del Código de trabajo.

Finalmente, por otra parte el Código Laboral contempla la terminación o extinción del Contrato por el mutuo consentimiento teniendo a ninguna de las partes como responsables, así como la renuncia que tiene que ser escrita según el Art. 54 del Código de Trabajo.

En conclusión la suspensión debe de entenderse como una cesación laboral parcial en función a tiempo, pero retornable en cuanto se restablezca normalmente, las causas que la generan; no así la terminación, que es realmente una cesación definitiva y no retomable a las labores, por la extinción o reputa definitiva del Vínculo-Jurídico-Laboral.

La vigencia del contrato es uno de los fines que persigue el Derecho Laboral; ya que éste genera en el trabajador estabilidad siendo este principio fundamental que rige el contrato de trabajo; por lo que en la realidad éste sea tendiente a permanente es más efectivo, ya que garantiza el derecho a tener trabajo y en la medida se extinga, debe de ser bajo causales legales y que generen prestaciones en el trabajador.

En su generalidad en el actual Código de Trabajo trata de que el vínculo laboral sea protegido en la medida de lo posible de buscar contratos adecuados a trabajador y sus características y regula las situaciones de interrupción, resolución del contrato y los diferentes tipos de terminación de contratos; diferenciando doctrinariamente y prácticamente cada figura; pero teniendo a la minimización de las terminaciones.

puede entonces afirmarse que los contratos de trabajo deben de ser establecidos de forma objetiva y concreta y sobremanera proteger al trabajador, pero haciendo que cumpla con las obligaciones y de ésta manera contribuir a un Derecho integral donde la unidad hombre sea sujeto al cumplimiento a todos sus derechos y promover así una sociedad de derecho y no de hecho.

CONCEPTUALIZACION DE MANDATO Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Al analizar a fondo los contratos laborales, es necesario hacer un estudio en lo referente al contrato de trabajo, ya que éste ha sido considerado para muchos autores como un contrato de arrendamiento, una compraventa, o un mandato, etc., pero en el presente trabajo investigación se hace una comparación entre los contratos de arrendamientos de transportes en materia civil y éstos mismos en materia mercantil; así como el mandato en materia civil y el mismo en lo mercantil.

En cuanto al arrendamiento de transporte se ha llegado a comprender que este contrato es una combinación de locación de obra y locación de servicio o bien que es una mezcla de locación de obra, depósito y locación de cosas (Art. 1801 C.) a saber que es una prestación de un servicio para trasladar objetos (fletes) o personas de un lugar a otro destino pactado previamente la distancia y el precio por dicho servicio que viene a ser una retribución en dinero y en cuanto a lo mercantil (Art. 1313 Com.) tiene similitud en cuanto al fin que persiguen con la diferencia de que en materia mercantil si bien es cierto que se trasladan las cosas o fletes así también personas de un lugar a otro, es realizado por empresas (Art. 553 Com.) que se dedican exclusivamente a prestar servicios en general al público; es decir que en estos casos tienen que ser empresas que realicen en su actividad ordinaria a la prestación diarias de tal servicio; también para diferenciarlo del contrato de transporte civiles es

que en éste no ha existido una escritura de constitución como empresa para dedicarse a la prestación del servicio, en cambio en una empresa tiene que cumplir con los requisitos legales establecidos por el Código de Comercio Vigente.

Al hablar de mando es preciso definirlo primeramente: "Es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera" Art. 1875 C. Otros autores lodefinen así: " Es un contrato consensual por el cual una de las partes llamada mandante confía en su representación, el desempeño de un servicio o la gestión de un negocio a otra persona, el mandatario que acepta el cargo.

Existen numerosas clases o modalidades de mandato generalmente, que sin perjuicio de ampliaciones en lo sucesivo se indican a continuación:

En la materia civil, existe el mandato civil y el mercantil, además en otras legislaciones como México es conocida como poder para pleitos o procuración; comprendiendo el mercantil, según comprenden todos los negocios del mandante.

Además por la actitud adoptada por el mandatario en la gestión se distingue cuando actúa en nombre y por cuenta el mandante (mandato representativo) y cuando obra en nombre propio y por cuenta ajena, cuyo tipo es la comisión mercantil.

Por otra parte y al hablar de ambos contratos cabe diferenciarlos, a saber, que el mandato civil son similares en cuanto a ciertos elementos de forma, tanto que tienen por finalidad la representación de una persona para representarla de sus derechos y obligaciones que puedan ocasionar a cuenta del mandante.

En el mandato civil la representación es encomendada al mandatario para que lo represente en uno o más negocioso a realizar una obra específica, en cambio en el mandato mercantil el objeto sobre los cuales recae la representación son los actos de comercio a saber:

1. Los actos que tengan por objeto la organización, transformación o disolución de empresas comerciales y los actos realizados en masa por éstas mismas personas.

2. Los actos que recaigan sobre cosas mercantiles Arts. 3 y 553 com.

En tal sentido que las similitudes ofrecidas vienen a apoyar el objeto del mandato como es la representación del mandante a cuenta y a cargo de éste; en materia civil se ve que en ciertas situaciones se le confiere poder para que construya el mandatario una casa; dirigir maquinaria agrícola, sacar cosecha etc. pero este para cumplir con la gestión encomendada tiene que contraer personal para que construya lo obra. Se ve claramente el cómo un mandato es la base para que surja por virtud de éste un contrato de trabajo; convirtiéndose el mandatario en la relación laboral como un representante del patrono como el de contratista Arts. 3 y 5 C.T.

Existen otras diferenciaciones, especialmente en lo referente a la concepción, en términos como mandato, en términos generales y el contrato de trabajo, como otros en sentido genérico.

3. El mandato es otorgado en instrumento público llamado poder, el contrato de trabajo por el principio de gratitud no se requiere de instrumento público, sino simplemente se contrata como se ha manifestado, verbal o escrito, cuando en este último no tiene la solemnidad que poseen los contratos civiles.

Es importante la aclaración que en los párrafos anteriores se ha expresado, que el mandato, en todas sus formas, presentan diferencias o caracteristicas propias entre sí; pero que enterminos generales, se puede confundir con el contrato de trabajo, pues técnicamente el trabajador puede aparentemente parecer un mandatario; debido a que ejecuta lo pactado, pero por las diferencias, queda evidenciado, que son diferentes tanto en origen como en función y básicamente en la relación que se establece en cada contrato.

Q- DIFERENCIAS DEL MANDATO Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Habiéndose mencionado las similitudes entre ambos contratos se hacen las siguientes diferencias a saber:

1. El objeto del mandato consiste en la gestión encontrada de uno o más negocios, en la que el mandatario actúa por cuenta y riesgo del mandante; en el contrato de trabajo no es una gestión representativa del patrono, sino que el trabajador actúa bajo su dependencia. Art. 1801 C. Art. 17 C.T.

2. En el mandato para ser "intuito personae" hay terminación del mismo por muerte del mandante o del mandatario (Art. 1923 5o. C.); en el contrato de trabajo la muerte del patrono no es causa de terminación del contrato sino de suspensión. Art. 36 2a. C.T.

3. El mandato es gratuito o remunerado, en el contrato de trabajo es remunerado Arts. 17, 119, 126, 131, C.T.

El estudio presente, no pretende profundizar en lo referente al mandato, pues es competencia únicamente lo relacionado al contrato de trabajo; por lo que en este apartado solamente se establece la diferencia con el contrato de trabajo; pero es vital y de proyección, el que otras investigaciones retomen lo expuesto en esta tesis; y tratar de ahondar en la temática y aportar

nuevas lineas de abordaje al fenómeno, transcendiendo de un plano teórico a otro práctico.

IV HIPOTESIS

A- HIPOTESIS GENERAL:

1.- "Existen limitantes de aplicación que restringen la efectividad del contrato individual de trabajo, en la realidad laboral salvadoreña".

B- HIPOTESIS ESPECIFICAS:

1.- "Las limitantes de aplicación en la contratación individual de trabajo, tienen relación con los articulos respectivos, en el Código de Trabajo".

2.- "La contratación individual de los diferentes tipos de trabajo, no necesariamente cumplen con los derechos del trabajador, en los contratos escritos y/u orales".

3.- "La contratación individual de mujeres y menores no está relacionada significativamente con lo estipulado en los regimenes especiales del C.T."

V. DEFINICION DE VARIABLES

A- VARIABLE INDEPENDIENTE: (V.I.)

1.- Limites de aplicación: Se entienden y se conceptualizan como la interpretación subjetiva o parcial de los articulos del Código de Trabajo, en el cumplimiento del mismo, en la relación Patrono Trabajador.

B- VARIABLE DEPENDIENTE (V..D.)

1. Cumplimiento objetivo y efectivo de los derecho y obligaciones, que comprende la contratación individual de trabajo, según el Código de Trabajo.

2. Concresión de los estipulado en los regímenes especiales en la relación patrono-trabajador, en la contratación de mujeres y menores.

C- VARIABLES INTERVINIENTES: (V.I)

1. Subjetividad del patrono.
2. Desconocimiento o ignorancia del trabajador.
3. La aplicación de la sana crítica, por parte del funcionario que resuelve conflictos laborales, de manera parcial.

VI. METODO

A- POBLACION Y MUESTRA:

1.- POBLACION:

La población investigada consistió en la población económicamente activa, que estuviera trabajando actualmente y que su relación laboral se orienta a la contratación individual en cualquier tipo de trabajo; el rango de edad fue del 12a. a 65a, incluyendo el sexo masculino y el femenino. Se trató que la heterogeneidad se mantuviera para no inferir en la dinámica del comportamiento del grupo.

Todos pertenecientes a la zona oriental de E.S.

2.- MUESTRA:

La muestra obtenida para la investigación, fue representativa de la población, tanto en sus características como en su estructuración, la manera de determinarla fue el criterio porcentual del 20% no sistemático; no se estratificó porque la población no presenta ninguna estratificación

La fórmula $N = \frac{Z^2 \quad P \quad q \quad M}{(m-1)E^2 - Z^2 (p\ q)}$

Pero arrojó una muestra menor a la que los investigadores consideraban "representativa"; por lo que se determinó el criterio porcentual. El comportamiento de la misma se cotejó con la población y se perfiló de manera que presentara las características en la relación laboral, los conflictos; como también clase social y nivel profesional.

B. INSTRUMENTOS DE MEDICION:

la manera de obtener los datos para cuantificar las variables consistió en aplicar los instrumentos de medición siguiente:

1. ENTREVISTAS:

Estas consistieron en tipos de entrevistas estructuradas y semi estructuradas, las primeras fueron con el fin de identificar la existencia de la investigación; la segunda se orientó a permitir el entrevistado emitir más la existencia de problemas y opiniones a cerca de lo preguntado, ampliando el marco de referencia.

La población entrevistada fueron tanto patronos, como trabajadores en sus lugares de trabajo.

2. CUESTIONARIOS:

Se creó un cuestionario de carácter anónimo, el cual costó de 30 items, con respuestas tipo "liker", donde se le planteó al encuestado tanto problemas, como tipo de relación laboral, prestaciones, etc. y su respectiva respuesta con una gama de intensidad creciente, conteniendo de forma encubierta los artículos del contrato individual de trabajo.

La manera de redactarlas fueron todas de forma afirmativas, estando "el efecto de fatiga" y "el efecto del halo" para garantizar que la variabilidad de la respuesta se debió a la variabilidad propia como producto del cuestionario. La terminología fue sencilla y práctica y de respuesta rápida.

la población encuestada consistió solamente en el trabajador.

C- PROCEDIMIENTO:

la manera en que se trabajó, fue inicialmente observar la realidad laboral nacional y tratar de identificar en que área surgía la fuente del problema; luego de planteado se determinó que objetivos pretendía la investigación y sobre todo buscar y elaborar un marco teórico- conceptual que incluyera el aspecto doctrinario del tema; para luego determinar la hipótesis y su comprobación.

Para seguir con los principios del rigor científico para la obtención de los datos se elaboró un "Cuestionario de trabajo" el cual constó de:

1) Indicaciones. Las indicaciones consistieron en las frases "El presente cuestionario es de carácter anónimo y sobre todo confidencial; por lo que se le ruega que sus respuestas

sean sinceras y apegadas a la realidad de su trabajo. Por su colaboración "gracias"... "La manera de responderlo es marcado con una "X" en el paréntesis correspondiente a la respuesta que más se acerque a su opinión. Solamente marcará una alternativa en cada afirmación".

2) Se elaboraron 30 items positivos con las alternativas: siempre ( ), casi siempre ( ), Algunas veces ( ), Nunca ( )

3) Se ponderó cada respuesta con valor de 1,2,3 y 4 a cada alternativa correspondiente, de esta manera: Siempre = 1, Casi siempre = 2, Algunas veces = 3 y Nunca = 4.

La base del cuestionario, fue la escala " liker" modificado, que en sus alternativas mide la variable investigada.

4) Elaborando el instrumento se validó con el presting, aplicado a una muestra, que no participó en la investigación.

La corrección se llevó a cabo mediante la consulta a tres expertos acerca del contenido y forma de los items; la comprensión y variabilidad de las respuestas en el presting; el criterio del 70% de validez y confiabilidad fue el más determinante en laboración del cuestionario final (ver anexo No. 1).

5) la comprobación de hipótesis se realizó aplicando estadística de diseño no paramétricas, para "muestras relacionadas" a Chi cuadrado (X2), cuya fórmula es X2

$$\Sigma \frac{(0i - Ei)^2}{Ei}$$

Se cotejó con la tabla de X^2, a $\Sigma = 0.06$ y M - 1 de gl.

Donde: Σ = Sumatoria

0i = Total promedio de las frecuencias obtenidas

Ei - Total promedio de las frecuencias esperadas en las respuestas.

6) Se realizaron gráficos y cuadros estadísticos que mostraron el comportamiento de las variables.

7) Luego se analizaron los resultados y establecieron una conclusiones y se pusieron una recomendaciones, con el fin de optimizar el fenómeno estudiado.

VII. PRESENTACION DE RESULTADOS

La recolección de la información, como se mencionó anteriormente se obtuvo a través de entrevistas a patronos y trabajadores; también visitando y observando los centros de trabajo; pero la parte objetiva fue obtenida mediante la aplicación de un "Cuestionario de trabajo" elaborado con los requerimientos científicos que exige el mismo método, diseñado de manera tal que cada reactivo comprendiera la aplicación de uno o más artículos del contrato individual de trabajo, redactado en forma sencilla y encubierta para minimizar la subjetividad en la respuesta del encuestado. Las respuestas fueron cuantificadas con su valor correspondiente, sumando el total para cada items, obteniéndose la media (X) para efectos estadísticos.

Los resultados se presentan en los cuadros correspondientes y graficados para efecto de análisis.

Los datos que permitieron el establecimiento y comprobación de las hipótesis antes mencionadas, consistieron básicamente en los obtenidos mediante el "Cuestionario de trabajo' elaborado para la medición de los puntajes medios de la frecuencia de la aplicación de los artículos que comprende el contrato de trabajo y el individual de trabajo; retomando los manifestados por los patronos, trabajadores e Instituciones que velan por la armonía y cumplimiento del contrato de trabajo; es decir los artículos considerados a juicio de los afectados, los expertos y la realidad, como neurálgicos en la relación laboral, no restando importancia a los otros.

CLASIFICACION DE LOS ARTICULOS DEL CODIGO DE TRABAJO DE ACUERDO A ITEM'S

ITEMS	ARTICULOS		
Nº	Articulos Generales	Art. de la contratación de mujeres.	Art. de la contratación de menores, aprendices.
1	196,177,170,171	196,177,170,171	171
2	29, 23, 24	29, 23, 24	23,24,29,66
3	314	314	
4	314	314	3,14,62
5	170	170	117
6	29(8a)	29(8a)	119
7			61
8	30(11º)	30(116º)	30(11º)
9		104	62 (b)
10	23	23	23
11	30(1º)	30(1º)	
12	30(3º)	30(3º)	
13	30(10º)	30(10º)	30(10º)
14			62(b)
15			62(b)
16			62 (c)
17	170	170	
18			116
19			115
20	120	120	120
21	127	127	127
22			114
23	204,30(4º)	30(4º)204	30(4º)204
24	539,204	539,204	539,204
25	177	177	177
26		309 al 312	
27		111	
28		112	
29		30(10º)123	
30	30(5º)	30(5º)	30(5º)

A nivel estadístico se aplico la distribución X^2 (Chi-cuadrado) que permite establecer la varianza de una hipotética de una población, es decir que la justificación del estadístico aplicado, hace referencia a que es el más indicado para el tratamiento de ese tipo de investigación, ya que posibilita medir el nivel de variabilidad que presenta la muestra con respecto a la población, presentando cuantitativamente lo cualitativo del indicador.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$X^2 = \Sigma \frac{(Oi - Ei)^2}{Ei}$$

Se determinó el margen de error del ( ) 0.05% y los grados de libertad V = (F-1) (C - 1) recurriendo a la tabla de distribución chi- cuadrado, donde se encuentra la X^2 esperado o critico (X^2 critico) del cual depende que se acepte o rechace la hipótesis; partiendo del principio estadístico que cuando X^2 obtenido > que X^2 esperado o critico se acepta H1 y se rechaza HO.

El cuadro número 1 presenta los resultados obtenidos de los puntajes directos de la frecuencia de la aplicación de los diferentes articulos del Código de Trabajo, en la contratación individual de trabajo y permiten establecer la aplicabilidad de los articulos investigados; pues se alejan del puntaje esperado, en términos de frecuencia esperada; comprobando porcentualmente la afirmación; y posibilitando la aplicación de la fórmula planteada de X^2 (Chi-cuadrado).

Los resultados obtenidos en forma directa, fueron tratados mediante el estadístico de X (media) con el fin de aplicar la fórmula de X^2 (Chi-cuadrado) propuesta por Gidalberto Bonilla,

en su obra "Métodos Prácticos de inferencia Estadística", pág. 114 y menciona anteriormente. El cuadro número 1 presenta los resultados directos para cada items (Oi) y también presenta los resultados esperados para cada items (Oi), los primeros se obtuvieron de sumar los puntajes para cada items, siendo esta sumatoria la cifra para cada casilla, la frecuencia esperada (Oe) se obtuvo a partir de la ocurrencia de aplicación de los artículos investigados para cada items, se esperaba que del items 1 al 8, el valor de ocurrencia fuere de 4.0 (siempre), ya que de esta manera la escala liker categorizó la aplicación o no, del items 9 al 30, el valor esperado como ocurrencia es de 1.0 (nunca), a excepción de los items 10, 13 y 14, que su incurrencia esperada es 4.0 (siempre), se diseñó de esta manera, para evitar que el encuestado al responder dendiera a siempre o nunca, como se explicó en el método luego se estimó en base a la población el total esperado, que se presenta en las casillas de Oe, la obtención se hizo de esta forma ya que el nivel de ocurrencia de la Oe no es homogéneo, por lo que se suman los resultados y se saca su cociente, pues se estará generando un error estadístico en la consecución, es decir, se esperaría un mismo valor esperado para cada items, cuando, es heterogéneo, lo que indica que cada respuesta tenía su valor esperado. Al final se presenta la diferencia entre Oi y Oe, para presentar al lector el rango estadístico en que se acerca o se aleja de lo esperado.

CUADRO N 1

PUNTAJE DE FRECUENCIA GENERALES, OBTENIDAS EN EL CUESTIONARIO

ITEMS / FRECUENCIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M
0 1	450	570	510	540	570	570	660	750	185	600	600	960	930	90	160	190	930	190	175	870	1050	155	1140	840	1080	429	1275	3645	351	351	300
0 n	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	50	300	300	300	1200	50	50	50	300	50	50	300	300	50	300	300	300	135	135	135	135	135	300
DIFERENCIA 0 n - 0 1	750	630	690	660	630	630	540	450	135	300	300	660	270	40	110	140	630	140	125	570	750	105	840	540	750	294	292	229	256	216	300

Obtenidos los puntajes directos; se procedió a establecer su media (X) de frecuencia, en los 300 trabajadores, y distribuidos para cada items, quedando como se presenta en el cuadro número 2, donde se evidencia la media de Oi y Oe, con su respectiva diferencia, al tener simplificados estos resultados; ya que de haberse trabajado en forma directa, hubiere sido problemático por las cantidades que arrojaba, se procedió a aplicar la fórmula seleccionada de la siguiente manera:

$$X^2 = \frac{(Oi - Oe)^2}{Oe}$$

A un nivel de significación o error ( ) del 0.05% y sus grados de libertad (V) se obtuvieron aplicando la fórmula siguiente:

$$V = (F - 1)(C - 1)$$

Donde: F = número de filas
C = número de columnas

Sustituyendo:

$$V = (2 - 1)(30 - 1) =$$
$$V = 1 \times 29$$
$$V = 29$$

Con estos datos, se comparó la X^2 obtenida mediante la fórmula, con la X^2 de la tabla, ubicada en la página 315 del texto antes mencionado (ver anexo número 2), buscando en la fila de V, el número 29 (grados de libertad), y en la columna X^2 0.05%, el valor correspondiente que incide con V siendo X^2 = 42.6, cifra con la que se cotejo el valor encontrado; a partir de esta comprobación se estableció la aceptación o rechazo de Hi.

CUADRO # 2

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS MEDIAS OBTENIDAS Y ESPERADAS DE CADA ITEM

ITEMS / FRECUENCIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	N
FRECUENCIA OBT. X O_1	1,5	1,9	1,7	1,8	1,9	1,9	2,2	2,5	3,7	2,0	2,0	3,2	3,1	1,8	3,2	3,8	3,1	3,8	3,5	2,9	3,5	3,1	3,7	2,8	3,6	3,4	3,5	2,7	2,9	2,6	30
FRECUENCIA ESPERADA X O_1	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	1,0	4,0	1,0	1,0	4,0	4,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	30
FRECUENCIA ENTRE O_1 Y O_1	2,5	2,1	2,3	2,2	2,1	2,1	1,8	1,5	2,7	2,0	3,0	2,2	0,90	2,2	2,2	2,8	2,1	2,8	2,5	1,9	2,5	2,1	2,7	1,8	2,6	2,4	2,5	1,7	1,9	1,6	30

A. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS GENERAL # 1

El tratamiento estadístico aplicado en el trabajo, ha permitido comprobar las afirmaciones propuestas al inicio del mismo se hayan reafirmado científicamente; la aplicación de un cuestionario, el cual contempla el cumplimiento de determinados artículos y su cuantificación, en cuanto a aplicación fue la herramienta principal para establecer y determinar el objetivo primordial de la investigación, dando respuesta a la hipótesis general, la cual presenta también su respectivas estadísticas.

Ho: No existe limitantes de aplicación que restringen la efectividad del contrato individual de trabajo en la realidad salvadoreña, a un nivel de significación del 0.05%.

Hi: "Existen limitantes de aplicación que restringen la efectividad del contrato individual de trabajo, en la realidad salvadoreña a un nivel de significación del 0.05%.

Para comprobar esta hipótesis se partió de la distribución de los puntajes promedios de frecuencias que se presentan en el cuadro # 2 y la aplicación de la fórmula de X^2, de la siguiente manera:

X^2 Obtenida: 1,56 + 1.10 + 1.32 + 1.21 + 1.10 + 0.81 + 0.56 + 7.29 + 1.0 + 1.0 + 4.84 + 0.20 + 1.21 + 4.84 + 7.84 + 6.25 + 6.25+ 3.61 + 6.25 + 4.41 + 7.29 + 3.24 + 6.76 + 5.76 + 6.25+ 2.89 + 3.61 + 2.56 = 108.11

X^2 Tabla = V = 29 y 0.05% = 42.6 (ver anexo # 2)

CUADRO RESUMEN DE FRECUENCIA OBTENIDAS Y ESPERADAS

FRECUENCIA	X^2 OBTENIDA(Øi)	X^2 TABLA (Oe)	DIFERENCIA
X FRECUENCIA	108.11	42.6	66.51

Donde X^2 Obtenida > X^2 tabla.

Todo lo anterior permite establecer entonces que sí, se le dio respuesta al problema planteado y que los patronos en términos generales incumplen con el contrato de trabajo en más de 60% y que un 80% de la población está bajo un puedo contrato oral, desconociendo lo que realmente le pertenece como derecho.

Estadísticamente se puede afirmar que el margen de diferencia de X^2 de tabla es de 65.51, significando que su cumplimiento es reafirmado, que aún al 0.05%, que se optimó como margen de error y bastante estricto, la hipótesis alternativa, sostiene que sí hay limitantes de aplicación, retomando que en El Salvador, específicamente en la zona oriental se presentan problemas en el cumplimiento de los artículos del Contrato de Trabajo investigados.

A. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA # 1

Comprobación estadística de la hipótesis específica # 1, que dice:

Ho: "Las limitantes de aplicación en la contratación individual de trabajo, no tiene relación con sus respectivos artículos del Código de Trabajo, a nivel de significación del = 0.05%".

Hi: "Las limitantes de aplicación en la contratación individual de trabajo, tienen relación con sus respectivos artículos del Código de trabajo a nivel de significación del = 0.05%".

CUADRO DE DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS MEDIAS OBTENIDAS Y ESPERADAS EN EL CUESTIONARIO

ITEMS / FRECUENCIA.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M
O_1	1,5	1,9	1,7	1,8	1,9	1,9	2,2	2,5	3,7	2,0	2,0	3,2	3,1	1,8	3,2	3,8	3,1	3,8	3,5	2,9	3,5	3,1	3,7	2,8	3,6	3,4	3,5	2,7	2,9	2,6	
O_1	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	1,0	4,0	1,0	1,0	4,0	4,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	

El cuadro # 2, presenta los puntajes promedios en cada items y el cuadro # 3, resume las frecuencias obtenidas y las frecuencias esperadas, y que permitió aplicar la fórmula de:

$$X^2 = \Sigma \frac{(Oi - Ei)^2}{Ei}$$

Al observar el cuadro se ve que cada artículo (item) tiene un puntaje de aplicación que o no aplicación, dando como resultado al aplicar la fórmula los datos siguientes:

X^2 obtenida = 108.11 y X^2 tabla = 42.6, con un V= 29 y = 0.05% concluyéndose que X^2 obtenida > X^2 tabla.

Las limitantes de aplicación en la contratación individual, tienen relación con sus respectivos artículos del Código de trabajo, a un nivel de significación del 0.05%'.

Lo anterior se entiende como una realidad probada, es decir que las limitantes de aplicación están relacionadas con uno o más artículos dando lugar a sostener que lo que se incumple son artículos específicos del contrato de Trabajo; probando los datos que son los que presenta el cuadro # 4.

B. COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA # 2

Las hipótesis estadísticas, para la hipótesis específica # 2, afirman lo siguiente:

Ho: "La contratación individual de los diferentes tipos de trabajo, no necesariamente presentan problemas de aplicación efectiva en los contratos, escritos y orales, a nivel de significación del 0.05%.

Hi: "La contratación individual de los diferentes tipos de trabajo, presentan problemas de aplicación en los contratos escritos y orales, aun nivel de significación del = 0.05%".

CUADRO DE FRECUENCIA DEL ITEM # 10, QUE MIDIO LA EXISTENCIA DEL CONTRATO ESCRITO.

	ITEM # 10	X^2 CUADRADO GENERAL	X^2 OBTENIDA X^2 TABLA
Oi	2.0	108.11	SE ACEPTA Hi
Oe	4.0	42.6	SE RECHAZA Ho
DIF.	2.0	66.51	SE CUMPLE HIPOTE-SIS PROPUESTA.

Como puede observarse en el cuadro anterior, en la columna # 1, se encuentra el valor obtenido y esperado del item # 10, el cual midió la existencia del contrato oral o escrito; encontrándose que solamente 60 encuestados contestaron de su existencia, quedando 240, de forma verbal, siendo pues únicamente el 20% de contratación escrita; luego sigue la columna # 2 donde encuentran las X^2 obtenidas y esperadas, indicando éstas que hay incumplimiento de los articulos investigados, tanto escritos, como verbales. En la columna # 3 se presenta el análisis cualitativo de los datos. Afirmándose entonces que acepta la hipótesis alternativa que dice: La contratación individual de los diferentes tipos de trabajo, presentan problemas de aplicación efectiva en los contratos escritos y orales, aun nivel de significación del 0.05%".

C. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS # 3

La hipótesis estadística, sujetas a comprobación fueron:

Ho: "La contratación individual de mujeres y menores no presenta limitantes de aplicación con lo estipulado en los regímenes especiales del contrato de trabajo, a un nivel de significación de = 0.05%".

Hi: "La contratación de mujeres y menores presenta limitantes de aplicación con lo estipulado en los regímenes especiales del contrato de trabajo a nivel de significación de = 0.05%".

Los datos que permitieron comprobar ésta hipótesis se presentan en el cuadro siguiente, y contiene las frecuencias obtenidas y las esperadas para cada item. Quedando así:

CUADRO RESUMEN DE LAS FRECUENCIAS MEDIAS OBTENIDAS Y

ESPERADAS, PARA LA POBLACION DE MUJERES, MENORES Y APRENDICES

ITEMS FRECUENCIA	9	14	15	16	18	19	22	26	27	28	29	30
Oi FRECUENCIA OBTENIDA	3.7	1.8	3.2	3.8	3.8	3.5	3.1	3.4	3.5	2.7	2.9	2.6
Oe FRECUENCIA ESPERADA	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
DIFERENCIA	2.7	2.2	2.2	2.8	2.8	2.5	1.0	2.4	2.5	1.7	1.9	1.6

X^2 = 7.29 + 1.21 + 4.84 + 7.84 + 6.25 + 4.41 + 5.76 + 6.25 + 2.89 + 3.61 + 2.56

X^2 Obtenida = 60.75
La X^2 de tabla se encontró con 0.05% y un V = 11
Siendo X^2 tabla = 19.7

Analizándose que la X^2 obtenida es mayor que la X^2 esperada o de tabla, se acepta Hi y se rechaza Ho.

Por lo que para ésta hipótesis se afirma con la base cientifica que "La contratación de mujeres presenta limitantes de aplicación, con lo estipulado en los regimenes especiales del trabajo a un nivel de significación del 0.05% y con V = 11.

Con lo que la investigación se fundamenta en la estadística aplicada a la Ciencias Jurídicas y se comprueba la hipótesis de trabajo que dice "La contratación individual de mujeres y menores no está relacionado significativamente con l estipulado en los regimenes especiales del Código de Trabajo.

Entendiéndose entonces que el patrono al contratar mujeres y menores, se aleja significativamente de los considerados más importantes en la investigación y que son angulares en la relación y cumplimiento del Derecho Laboral de estas poblaciones, como lo presentan las diferencias presentadas en cuadros.

CUADRO # 1

DISTRIBUCION DE PUNTAJES PROMEDIO OBTENIDOS EN CADA ITEM

ITEMS / FRECUENCIA.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M
X	1,5	1,9	1,7	1,8	1,9	1,9	2,22	2,5	3,7	2,0	2,0	3,2	3,1	1,8	3,2	3,8	3,1	3,8	3,5	2,9	3,5	3,1	3,7	2,8	3,6	3,1	3,5	2,7	2,9	2,6	90,4
TEORICA	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	75

DISTRIBUC. D/PUNTAJES PROMEDIOS DE LA APLICACION GENERAL DEL CIT

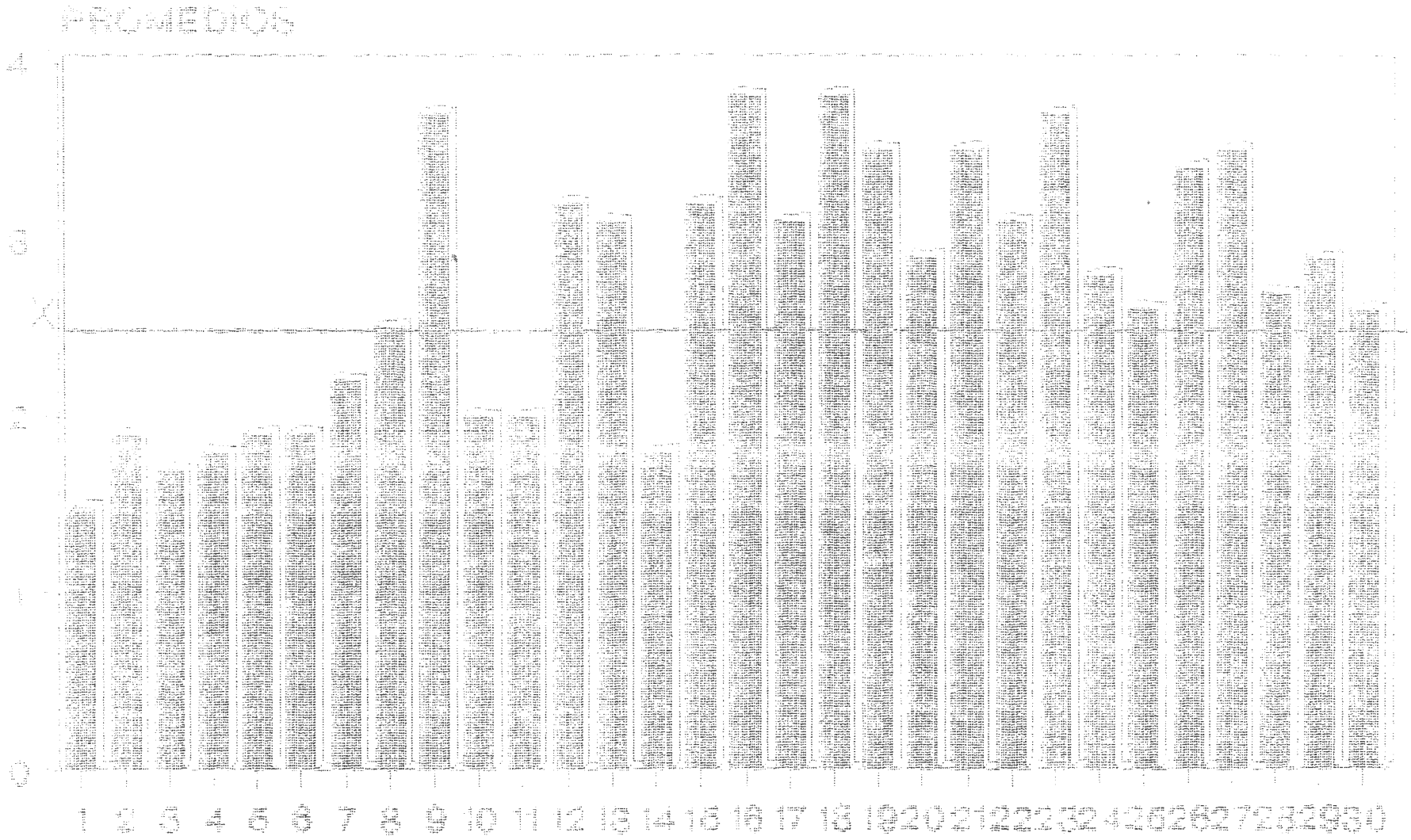

GRAFICO # 1

CUADRO # 2

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA ESPERADA DE PUNTAJES PROMEDIOS EN CADA ITEM

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M
FRECUENCIA ESPERADA	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.3	4.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
DIFERENCIA	2.5	2.1	2.3	2.2	2.1	2.1	1.0	1.5	0.3	2.0	2.2	1.8	1.9	2.2	1.8	1.2	1.9	1.2	1.5	1.1	1.5	0.3	1.3	1.2	1.4	1.2	1.5	1.3	1.1	1.4	

POLIGONO DE PUNTAJES PROMEDIOS DE LA APLICACION GENERAL DEL CIT

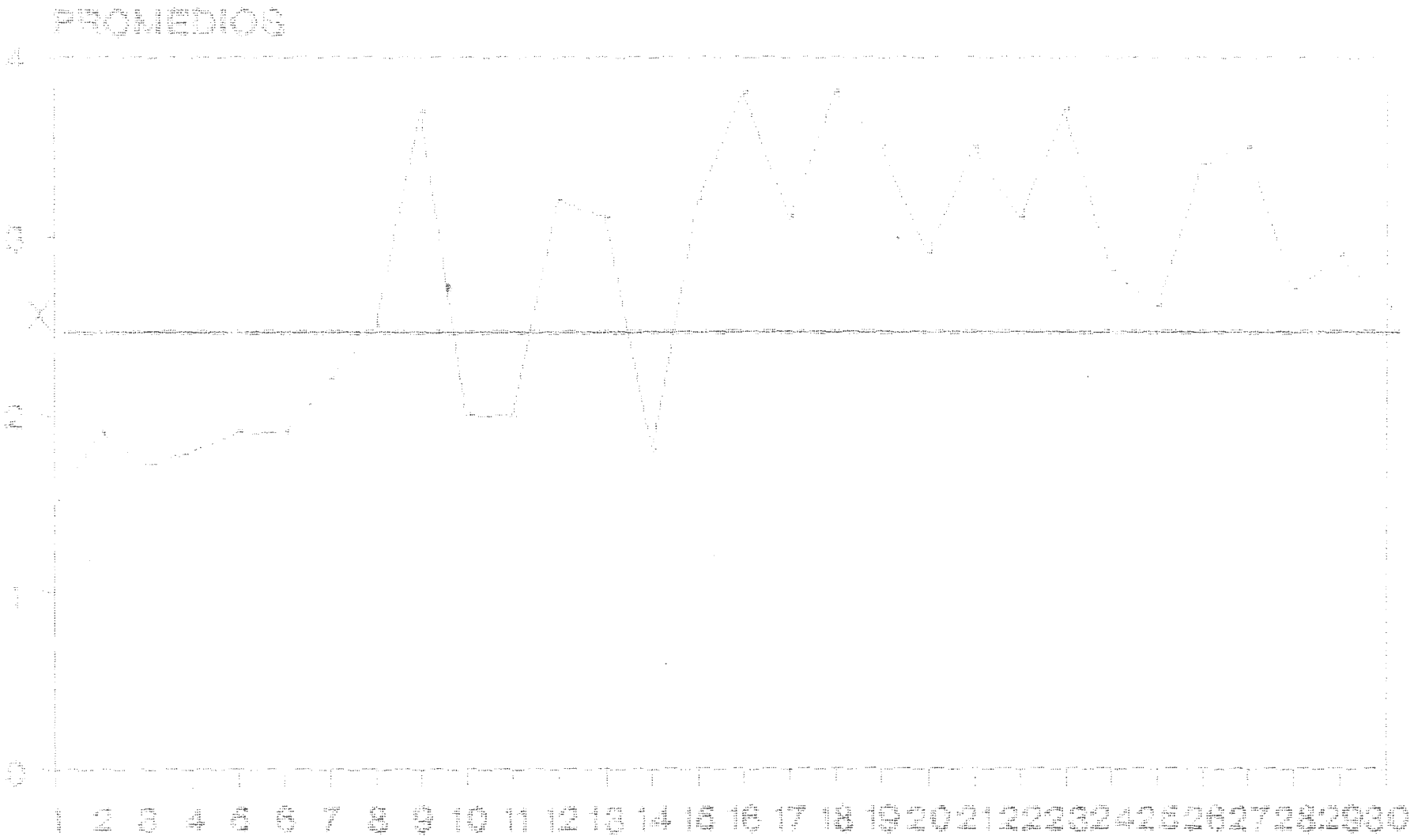

GRAFICO # 2

CUADRO # 3

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA OBTENIDAS Y ESPERADAS DE CADA ITEM

ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	N
FRECUENCIA OBTENIDA	1.5	1.9	1.7	1.8	1.9	1.9	2.2	2.5	3.7	20.	2.0	3.2	3.1	1.8	3.2	3.8	3.1	3.8	3.5	2.9	3.5	3.4	3.7	2.8	3.6	3.4	3.5	2.7	2.9	2.6	
FRECUENCIA ESPERADA	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.3	4.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	

UNIVERSIDAD
C. Gral. "Gerardo Barrios"

DISTRIB.D/PUNTAJES PROMED.D/LA APLICACI.
D/LOS ARTIC.ESPECIF.D/MENORES Y APRENDI

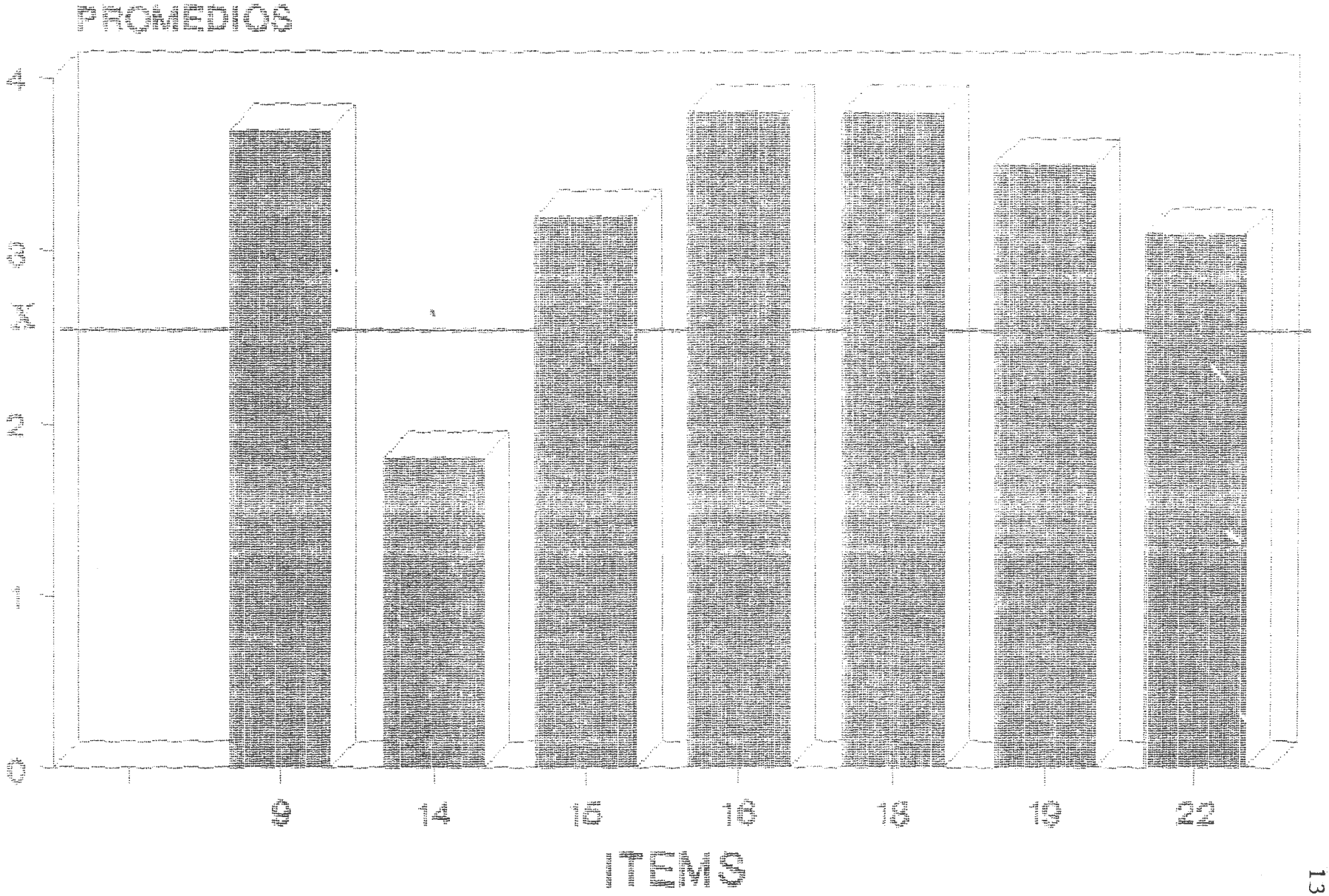

GRAFICO # 3

POLIGON.D/PUNTAJES PROMED.D/LA APLICACI.
D/LOS ARTIC.ESPECIF.D/MENORES Y APRENDI

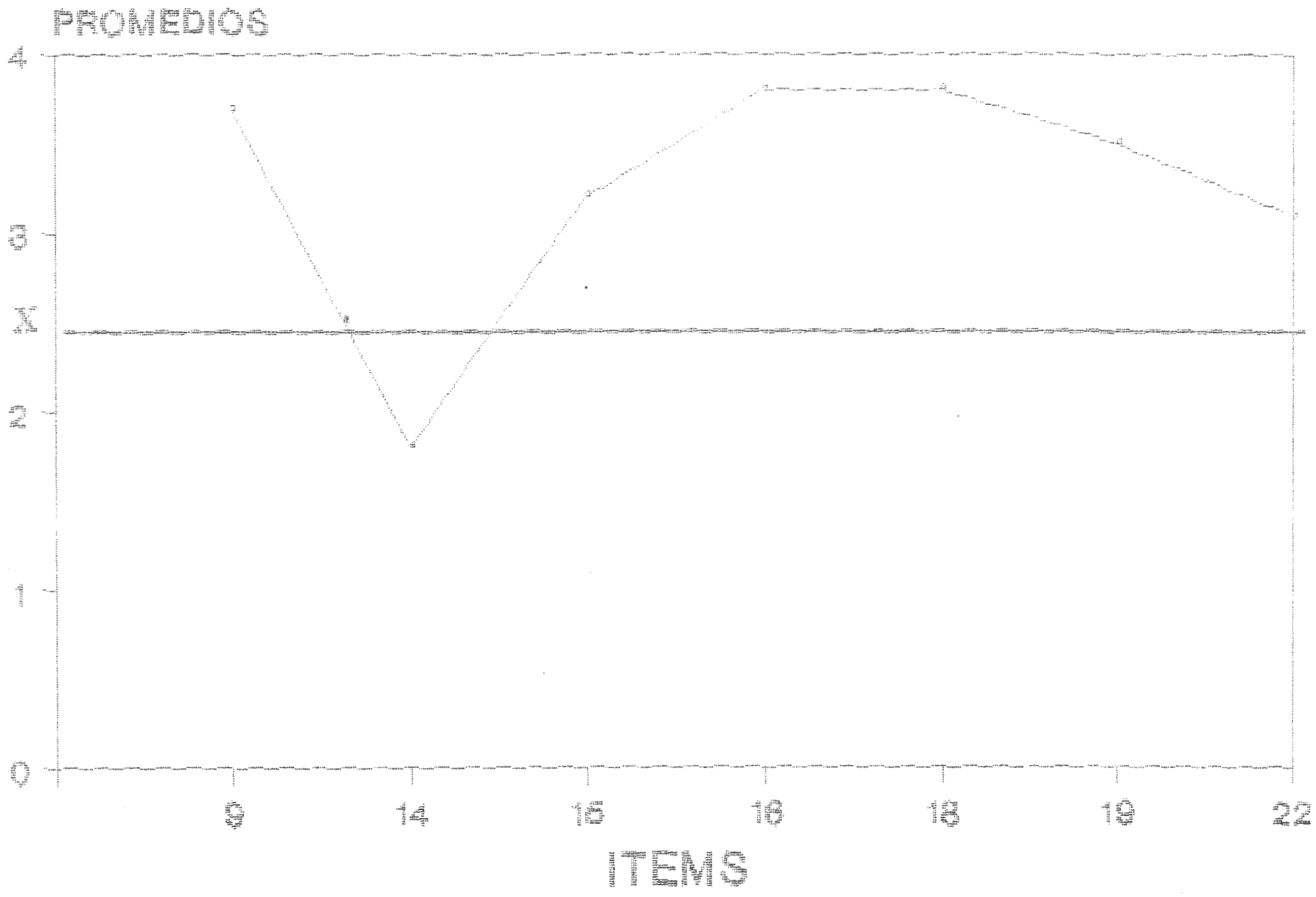

GRAFICO # 4

DISTRIB.D/PUNTAJES PROMED.D/LA APLICACI. D/LOS ARTIC.ESPECIFICOS DE MUJERES

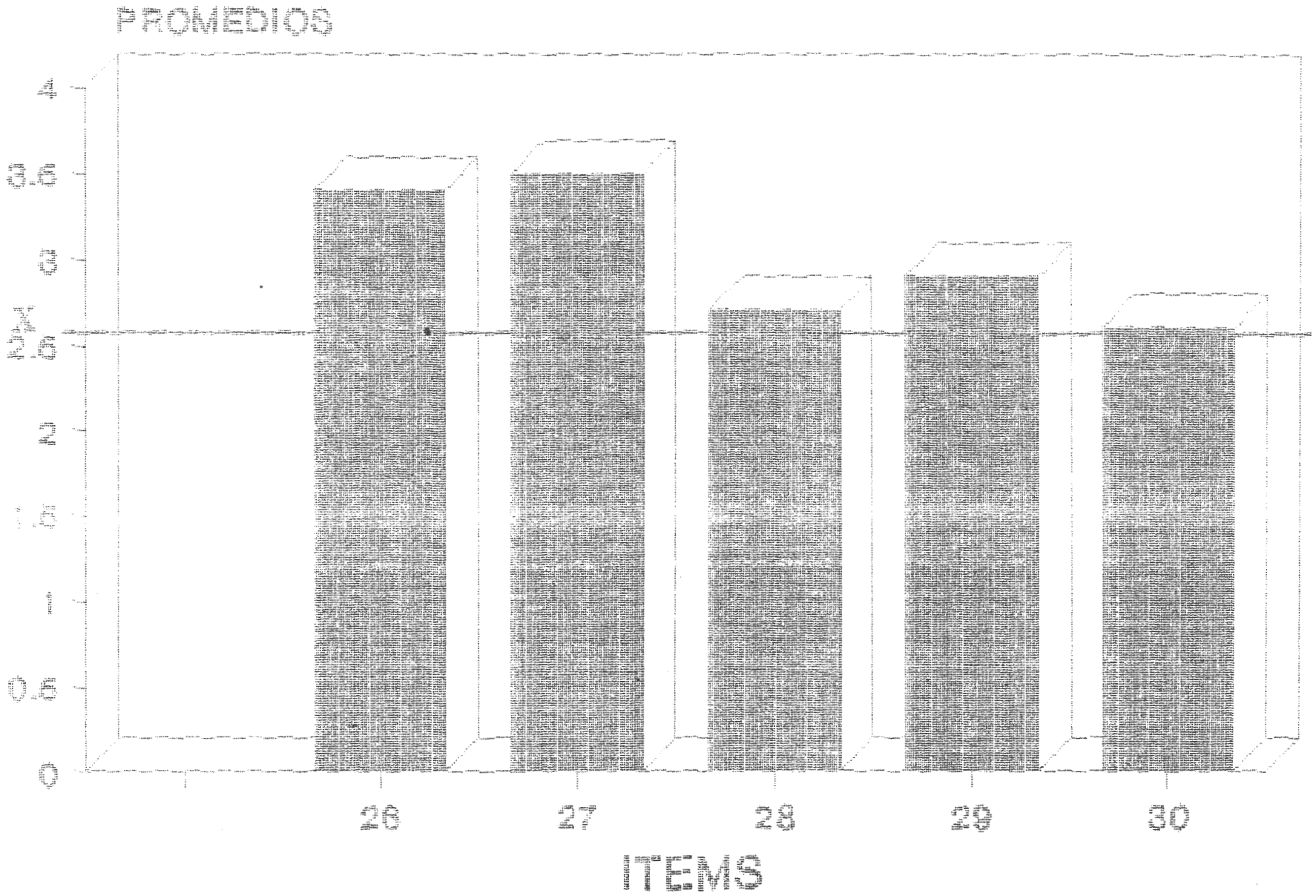

GRAFICO # 5

UNIVERSIDAD
C ... Gral. "Gerardo Barrios"

VII. ANALISIS DE RESULTADOS

Para establecer las limitantes de aplicación en la contratación individual de trabajadores, en la realidad laboral salvadoreña y su relación efectividad del mismo contrato con los articulos pertinentes, se obtuvieron los siguientes datos:

1. Puntajes medios de la frecuencia con que se aplica cada articulo, en la contratación general.
2. Puntajes medios de la frecuencia, con que se aplica los articulos del trabajo sujeto a regimenes especiales en la contratación individual de mujeres, menores y aprendices.
3. Puntajes medios de la existencia de la contratación individual de trabajo de forma escrita.
4. Puntaje medio de la frecuencia de ocurrencia de faltas a determinados articulos, en la contratación individual de trabajo, por parte del patrono.

La comprobación de las hipótesis planteadas, en el apartado de hipótesis, se trabajó con un nivel de significación del 0.05 ( ), siendo estadisticamente un margen de error que resulta idóneo para este tipo de investigación pues se trata de apegarse al rigor cientifico y extrapolar las afirmaciones.

el instrumento de medición cuantitativa de las variables de investigación, presentaba una X = 10 en el valor de las alternativas de respuestas, lo que permitió el establecimiento de una media teórica X = 2.5 significando el punto critico o de referencia estadistica para observar el nivel de dispersión en la aplicación efectiva de los diferentes articulos del contrato individual de trabajo, los cuales se determinan para su respectiva investigación en el presente trabajo, a partir de las entrevistas y observación a los patronos y Centros de trabajo, como también la frecuencia de problemas presentados en el Ministerio de Trabajo y el Juzgado de lo laboral.

A. Hipótesis 1:

Para probar la hipótesis especificas # 1 que dice "Las limitantes de aplicación en la contratación individual de trabajo, tienen relación con los articulos respectivos, en el Código de trabajo" se utilizan los datos presentados en el cuadro # 1, en el cual se presentan los puntajes medios de la frecuencia con que se aplica cada articulo en la contratación individual general.

En base a los datos obtenidos y presentados en el cuadro # 1 se observa que la tendencia o media de respuestas se orientan inicialmente en bloques de items del 1 al 8, a "nunca" y en menor porcentaje "algunas veces", presentando un porcentaje promedio de frecuencia de cumplimiento o aplicación de los arts. 29, 27 y 324, 29 (79) 314, 170, 29 (80), 9 (20), 11 y 47 del C.T. en un nivel del 40% lo que significa que estas prestaciones le son dadas solamente a cuarenta trabajadores de 100 que se contratan, verificando que a cada limitante de aplicación, le corresponde uno o varios articulos los que no se cumplen, dándose entonces un desequilibrio en la armonización de las prestaciones, pues en la realidad, los trabajadores no las reciben, pero teóricamente si existen y se aplican, de la misma manera se comprobó que los arts. 18, 30, 62, 90, 162, 144, del Código de trabajo y los que los items median, se alejaban de la media teórica (X = 2.5) que estadisticamente es el punto crítico.

Estos resultados se pueden deber en primer lugar por el desconocimiento de la ley por parte de los trabajadores, ya que en su mayoría solo saben leer y escribir y un porcentaje de 62% son analfabetos, situación que posibilita la parte patronal explicar y aplicar el pseudocontrato de acuerdo a sus intereses, como ejemplo se trae algunas algunos casos revisados indicando al patrono el cumplimiento de articulos o prestaciones del trabajador, que este conoce hasta que está en la audiencia

conciliadora. En el Marco teórico se estableció a nivel teórico-práctico los problemas que se ventilan en los Tribunales, la definitiva dinamizan una contratación oral, el margen de la ley, pero cuando llegan los inspectores, el trabajador aduce si tener todo lo referente a su trabajo.

En general a cada limitante o no aplicación le es propio a cada artículo del Código de trabajo, en su concreción.

B. Hipotesis # 2

La comprobación de la hipótesis específica # 2, que dice "La contratación individual de los diferentes tipos de trabajo, no necesariamente cumplen con los derechos del trabajador, en los contratos escritos y/o orales" se obtuvo a un nivel de X^2 abt. > X^2 crit., determinando que la realidad práctica que vive el trabajador es diferente a la legislación del contrato de trabajo, (ver gráf. # 1) En principio se encontró que solamente el 20% de la población encuestada ha celebrado un contrato escrito, pero de estos, solamente un 7.5% recibieron copias de la jornada, dejando claramente el hecho, un 80% de la población de la muestra no conoce de forma escrita, sus derechos y obligaciones, teniendo que recurrir a grupos de presentación sindical para conocerlas recayendo a veces a ser utilizados por los sindicatos para sus propios fines y no los laborales, el item 10 media el porcentaje de trabajadores contratados en forma escrita (Art. 23 C.T.), y los otros 29, hacían referencia a la medida de la aplicación de sus derechos o prestaciones, siendo importante que la aplicabilidad que hace mención el C.T. se aleja para dar lugar a las contrataciones donde se impide el derecho al Seguro Social (Art. 324) o no se cumple con el pago de aguinaldos, vacaciones, etc. (Art. 29), en general se abusa de las jornadas, y la estabilidad laboral se ve frecuentemente cuestionada por presiones del patrono, el cual decide más de lo que el Código de Trabajo se lo permite y este 80% que no tiene contratación

escrita ignora, lo que realmente establece el Código de Trabajo y sobre todo la contratación individual, este rubro quizá es el que adquiere niveles más alarmantes, ya que esta investigación se realizó en una muestra representativa de la población contratada; pero realmente es sintomático, si lo extrapolamos a los 1,500 trabajadores legalmente escritos, que aproximadamente laboran en San Miguel, se puede entonces extender la hipótesis y hacer notar un grave problema de contratación a legislación salvadoreña.

A nivel estadístico se comprobó que el cumplimiento del contrato se trabajó en la realidad se aproximó al 40% y que precisamente se posibilita por desconocimiento de la ley, por parte del trabajador, y al no haber leído o conocido su contrato; se rige por lo que el patrono dice; a veces trabajando horas extras, sin paga, o días feriados bajo salario normal y quizá a veces trabajando por salarios, por debajo del salario mínimo; lo que conviene a reforzar que no necesariamente se cumple el contrato individual de trabajo.

Para el grupo investigador estos resultados pueden estar orientados, debido a que no se obliga al patrono, en todas las contrataciones, a celebrarlas en forma escrita, dejando descubierto al trabajador: como también las mismas condiciones socio-económicas, llevan al trabajador a aceptar lo que el patrono, propone, sin importarle lo que el Código de Trabajo sostiene.

Es importante aclarar, que a lo largo de todo el trabajo de investigación se ha hablado de aplicación, y acá se da la posibilidad que no necesariamente se aplica el Contrato Individual de Trabajo, ya que la objetividad del científico, si cifras arrojadas por la población encuestada y que reflejan que no basta con hablas de que la Lesgilación Laboral Nacional, mejora cada vez más sino bien debe mejorar la medida que cada reforma es consultada y aplicada, u obligada a ser aplicada.

Como puede observarse, de más de 30 articulos y sus respectivos titulares, con sus relaciones, apuntan que si se aplica uno, no se aplica otro, evidenciando que la ley crea articulos efectivos, pero que en la práctica, el patrono, los margina y posibilita huelgas, conflictos etc. que trae más pérdidas al Estado que al empresario.

Según el marco teórico el trabajador puede recurrir a cualquier de las instancias que le protegen, pero en el Contrato Individual de Trabajo, el Código permite que un sindicato lo asesore y represente, para llegar al Ministerio de Trabajo o juzgado de los laboral o donde sea la competencia; pero se encontró también temor manifiesto en los trabajadores ha asociarse por creer que va a ser despedido.

En general se puede establecer que si en la relación laboral individual, no necesariamente se cumplen con los derechos del trabajador, marcando un elemento valioso a retomar, el hecho que solamente aproximadamente un 20% es de forma escrita.

C. Hipótesis Especifica # 3

La comprobación de la hipótesis especifica 3 que sostiene "la contratación individual de mujeres y menores, no está relacionada significativamente, con lo estipulado en los regimenes especiales del contrato de trabajo". Se obtuvo a través de la medición del estadistico X^2, donde a un nivel de significación del 20.05 se determinó que la manera en que se contrata a las mujeres y menores difiere significativamente de los estipulado en el Código de Trabajo, en este capitulo; los items que lo posibilitaron fueron:

Menores: items 14, 15, 16, 18, 19, 22.
Mujeres: items 26, 27, 28, 29, 30.

En cuadro # 1 se establecen los artículos investigados en cada items.

Es aclaratorio que los otros items, restantes, son generales y contemplan derechos válidos a mujeres y menores; pero para efectos de comprobación de hipótesis y especifidad de los artículos, se mencionan los propios a estos tipos de contratos.

Los resultado pueden observarse en el gráfico # 2 y # 3, como también en los cuadros # 2 y # 3, los cuales arrojan estadísticas y porcentajes que obligan a afirmar que las respuestas se orientaron a la aplicabilidad limitada de los artículos referidos.

En lo referente a menores, las respuestas se centraron en "siempre" o "casi siempre" significando que los artículos cuestionados no se apegan a lo escrito en "regímenes especiales', el cual fue elaborado, para proteger de manera especial al trabajo de los menores y aprendices; tal es el caso de horarios de trabajo, seguro sócial, condiciones de trabajo, tipo de trabajo y otras prestaciones; como también en el caso de los aprendices, la obligación del patrono de enseñarle el oficio; las respuestas cuestionaron la aplicación del derecho de los menores de tener representante legal; los puntajes permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, pues en un 80% no se cumple lo estipulado por el contrato individual de trabajo.

Con respecto a las mujeres, los items correspondientes evidenciaron que las prestaciones de embarazo y su protección tanto en lo prenatal, y post-natal tienen problemas, afirmando las encuestas que el requisitos de estabilidad, es el más "abusado", pues hay advertencias en la contratación a que el patrono no desea mujeres embarazadas, y la aplicación de lo legislado por el Código, se concreta, poniendo en peligro algunas veces, su estado, pues si las cambian, pero a trabajos risgosos y que otras no quieren hacer.

Es palpable el problema de los salarios donde, los gráficos, 1 y 3 lo demuestran, los cuadros 2 y 3; permiten observar a simple vista que el nivel porcentual de aplicación de los artículos investigados se estima en 32% dejando un 68% sin estas prestaciones.

Es curioso que el Código de trabajo pretenda proteger la contratación de estas poblaciones y que a nivel real, sean las que más manifiestan conflictos, para obtener sus derechos.

En general se afirma que en la contratación de mujeres y menores, existen regulaciones adecuadas para su protección y que algunas veces se aplica, pero existe también la limitante creada por el patrono a cumplir con los artículos correspondientes, prosibilitando el tipo de problema social que hoy se enfrenta.

D. Comprobación de Hipótesis General # 1

La hipótesis # 1, "Existen limitantes de aplicación que restringen la efectividad del contrato individual de trabajo en la validad salvadoreña".

Esta se comprobó con el principio de X^2 opt. X^2 Crit. como se presentó en resultados, como también se puede afirmar que al comprobarse significativamente, las tres hipótesis específicas, se esta comprobando lo afirmado en ésta.

En principio se establece que de 30 ítems planteados en el cuestionario, con sus respectivos 30 artículos, literales y relaciones, un 68% apuntó a la limitante de aplicación al ser contratados los trabajadores, por el patrono, dándose la situación de problemas con la estabilidad, subordinación y profesionalidad; que son principios inherentes ala contrato de trabajo. Se encontró también que los artículos que hacen referencia a prestaciones, condiciones de trabajo, salario,

vacaciones, aguinaldos, horas extras, jornadas, formación de talleres vocacionales y otras, del Código de Trabajo, son los más limitados o simplemente no gozan de estos beneficios.

Los tipos de contratos que predominaron fueron los de forma oral, y sobre todo el desconocimiento del trabajador de sus derechos, y el que los conoce, teme demandarlos por creer que lo despedirían.

Se en contro que en términos generales los conflictos llegan al juzgado de lo laboral, representados por el procurador del trabajo, pero que ignora que van a demandar, teniéndose que explicarle cuales son sus derechos.

También los resultados apuntaron a que doctrinariamente la legislación laboral, trata de aplicar sus leyes, pero por razones de limitantes de procedimientos y personal adecuado, el patrono muchas veces abusa del trabajador.

La hipótesis se comprobó, permitiendo al grupo de investigadores conocer y sensibilizar aún más la problemática de la realidad laboral y sobre todo lo que estadístico posibilito comprobar lo que en un principio solamente era una inferencia obtenida de la realidad.

Se analizó las sugerencias dadas por los trabajadores, al final del cuestionario, y se presenta la más importantes en recomendaciones.

Es aclaratorio que si bien las hipótesis comprobaron que sí existen limitantes de aplicación; es necesario estudiar o investigar la parte patronal para tener una óptica integral.

CONCLUSIONES

En base a los resultados en la realidad laboral de Oriente, en lo referente a la contratación individual del trabajo, la doctrina investigada y la práxis jurídica confrontada se establecen las siguientes conclusiones:

1. Que la realidad de la relación laboral establecida en la contratación individual del trabajo, adolece del cumplimiento del contrato de trabajo, lo que general malestar y conductas confrontativas por parte del trabajador.

2. El Código de trabajo vigente, regula la relación laboral Trabajador patrono, pero existen limitantes en su aplicación, que afectan el derecho de trabajo integral del trabajador.

3. El porcentaje de cumplimiento de los artículos del Código de trabajo, es del 40%, lo que significa que su aplicabilidad es cuestionable, pues está sujeto a los intereses del patrono en su aplicación.

4. Se encontró que la contratación de trabajo de forma escrita, solamente se celebra en un 20%, dejando a un 80% bajo las condiciones de contratación oral, teniéndose que recurrir a la presunción del contrato de trabajo; posibilitando esta situación que el trabajador ignore su derecho y el patrono abuse del empleado, en cuanto a su cumplimiento.

5. Que el incumplimiento o limitante de aplicación está referido a artículos, por lo que se incumplen determinados tipos de derechos, estipulados por la ley.

6. Que el desconocimiento de sus derechos permite que los trabajadores, en un 62% analfabetas, sean susceptibles de abusos por parte del patrono, ya que con facilidad se les contrata bajo condiciones no contempladas por la ley, pero que son de interés para el patrono.

7. Que la carencia de formación de los funcionarios encargados del cumplimiento del contrato de trabajo, posibilitan las limitantes de aplicación del contrato individual de trabajo.

8. La contratación individual de trabajo, está caracterizado por posiciones confrontativas donde los derechos y obligaciones del trabajador, están sujetas a la aplicación del patrono y ocasionalmente o lo exigido por el Código de trabajo.

9. Los artículos investigados son los menos aplicados en la contratación individual de trabajo, estableciendo un cumplimiento parcial del contrato de trabajo.

10. La contratación de mujeres, está fundamentada en una no aplicación de los artículos, del título segundo del Código de Trabajo, que hace referencia al trabajo sujeto a regímenes especiales, donde se da lugar al abuso, ilegalidad y explotación.

11. El contrato individual de trabajo, en lo referente a aprendices, tiende a proteger al menor, ya que el patrono aplica subjetivamente los artículos, al no haber obligatoriedad, mediante una supervisión de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

12. Los menores al ser contratados, son sujetos a prestaciones y obligaciones que no comprende el

contrato de trabajo y la aplicación de los artículos específicos, se cumplen en un 10% de la población ecuestada.

13. Dentro de la contratación individual de trabajo, el contrato de mujeres en su generalidad, adolece de más altos porcentajes de incumplimiento, ya que el 85% de la población encuestada refiere no gozar de lo estipulado en el Código de Trabajo.

14. La necesidad de crear la contratación de discapacitados, en el campo laboral, cada vez se hace necesario, debido al incremento de personas con problemas físicos, y que necesitan trabajar para subsistir, en la realidad nacional.

15. Que existe poca o nula vigilancia por la actividades encargadas de la sección de investigación del Ministerio de Trabajo.

16. Que el grupo investigador encontró que lo planteado en la parte doctrinaria del Derecho Laboral, sufre cambios significativos en su aplicación que contrasta con la práxis habiendo una diferencia de lo "que debe hacerse" y de lo "que está haciendo".

RECOMENDACIONES

Siendo la aplicación del contrato individual de trabajo, el objeto, en la presente tesis y basada en los resultados encontrados, en la doctrina y en la práctica del mismo se establecen las siguientes recomendaciones:

1. Es necesario revisar la manera en que se establece la relación laboral, teniendo las instituciones encargadas que crear mecanismos de control efectivo, para que se de un pleno cumplimiento del contrato de trabajo, que minimice los conflictos actuales y máximice el crecimiento económico nacional.

2. Se hace urgente que los profesionales del Derecho. el Estado, el patrono y los trabajadores, se conviertan en una unidad funcional, que integre todos los intereses, esto se puede lograr, mediante consultas democráticas, relación directa de las instituciones que regulan y aplican el Derecho Laboral con el patrono, convirtiéndose de esta manera en representantes de los derechos y obligaciones y sobre todo vigenciando la regulación del Código, a la demandas que se van presentando.

3. Se debe crear una sección o departamento de investigación, que periódicamente establezca el estado real de la relación laboral, y propugnar por su verdadero cumplimiento e ir eliminando el cumplimiento parcial del 40%, esto se puede lograr a través de entrevistas, cuestionarios y contacto verdadero con la realidad laboral.

4. Debe de implementarse una política nacional de contratación, donde el trabajador y el patrono se obliguen a celebrar los contratos escritos, para que la presunción de contrato, sea histórica innecesaria. Para esto, se puede utilizar los medios de comunicación masivos, montando campañas en pro de este contrato y sobre todo obligar al patrono a celebrarlo.

5. Es vigente revisar los artículos que más se incumplen, pues esto es sintomático de que, algo pasa, ya que en la investigación se encontró que no son todos los artículos los incumplidos.

6. La creación de programas, orientados a que tanto el patrono, como el trabajador conozcan, sus derechos y obligaciones, especialmente los trabajadores que generalmente al presentarse un conflicto, no saben que hacer y recurren a los sindicatos y no a la instancia correspondiente. Esto se puede concretar mediante charlas, visitas a centros de trabajo, utilización de los medios de comunicación masivos; como también posibilitar al trabajador una oficina de asesoría donde él llegue y se le asesore efectivamente.

7. Dentro de los procesos de selección de los funcionarios expertos en la aplicación del Derecho Laboral y su cumplimiento, se perfilen los requerimientos, y estos sean sometidos a pruebas por un equipo polivalente, que al final seleccione el que más se acerque al perfil deseado.

8. Punto vital es que no existe supervisión o vigilancia sistematizada a los centros de trabajo, por lo que se explica la actual relación laboral, por lo que debe ser efectivizada la tarea de los inspectores del Ministerio

de Trabajo, buscar de otras maneras, los problemas que tiene cada trabajador y buscar solucionárselo.

9. La contratación de menores, debe ser la más protegida y supervisada, pues en la actualidad, el patrono abusa en todos los sentidos, ya que no se le exige en la práctica a un representante legal que obligue al cumplimiento de los estipulado por el Código de Trabajo.

10. Los aprendices deben ser tratados como tal, y no como seres a los que se hace el favor de enseñarle un oficio, debe de ser aplicado el derecho a contar con una capacitación constante, responsabilidad del patrono, como también gozar de lo establecido por el Código de Trabajo (Vacaciones, aguinaldos, etc.).

11. Vigilar más el cumplimiento del Código de Trabajo vigente, en la contratación de mujeres, pues los resultados apuntaron a que es la población femenina es la más afectada por las limitantes de aplicación, ya que están limitadas en sus derechos; pero según la encuesta aceptan estas condiciones, pues necesitan aportar y "sostener" a su grupo familiar.

12. Se recomienda, tanto al Gobierno, los grandes empresarios, como también a los pequeños empresarios, el contratar a los discapacitados, por ser una fuerza social producto en su mayoría de la guerra; pero que le es inherente su derecho de trabajo, y según la Constitución de la República todos los salvadoreños tienen el derecho al trabajo (Art. 37) y acá se está negando éste; el establecer el 2% en las empresas, es anacrónico, pues son una aplicación mucho mayor porcentualmente; lo más indicado es aumentar entre un

5% a 10%, ya que dependiendo de la discapacidad se le ubica en el cargo idóneo, siendo hasta ventaja para el proceso productivo, pues un discapacitado de sus miembros inferiores, no abandona el puesto de trabajo, un sordo-mudo es el idóneo para el manejo de computadores o de tareas difíciles de ejecución, pues no son susceptibles a distracciones y así se puede recomendar más; pero lo más importante es que se cree el mecanismo obligatorio a su contratación, y de esta manera, el gobierno y todo el pueblo enfrentará el problema de los discapacitados de la mejor manera.

13. Se recomienda en términos generales, que se realicen más investigaciones que profundicen la contratación individual de trabajo y de esta manera mejorar la situación del trabajador en El Salvador; reiterando a las Universidades el cumplimiento de sus 3 funciones primordiales, en primer lugar la función docente, en segundo la de investigación y en tercero de la proyección social; que se concretan en sus alumnos, los cuales deben estar capacitados y comprometidos con la realidad. Es pues el deseo del grupo investigar hacer constar que al cotejar la teoría con la práctica y al transcender de las aulas estudiantiles, a la realidad nacional; encontrarán el verdadero valor del Derecho, la justicia y la ley; mediatizada en la ética, la ciencia y la práxis.

DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

APRENDIZ:

Persona que aprende un arte u oficio a fin de capacitarse para el ejercicio del mismo, aún cuando el aprendizaje se puede hacer por mera afición y sin fines lucrativos, lo corriente es que se realice como procedimiento para procurarse un medio de vida.

AUTOCONTRATO:

Llamado también "contrato con sigo mismo" aunque el contrato requiere en principio, la concurrencia de dos voluntades, puede darse el caso de que ambas recaigan sobre una misma persona; bien por que ésta actúe al mismo tiempo por si y en nombre de otro, bien por que represente dos patrimonio distintos.

AUTONOMO:

El que se gobierna por leyes propias, la facultada de dictar su legislación particular.

AGUINALDO:

Acudimiento a algo o alguien para obtener una pretensión o para modificar un estado de cosas.

APLICACION:

Acción especifica que se presenta en el efecto de aplicar o aplicarse.

ARTICULO:

Palabra que viene del Latin Articulus y a vez del Griego ARTNRON, que significa juntar, unir. ESCRICHE, lo define como cada una de las disposiciones o puntos convenientes en tratados de paz o en capitulaciones de plaza.

ARRENDAMIENTO:

Es el contrato por el cual se arrienda algo, también llamado locación.

CAMARA:

Es el cuerpo legislativo; en especial, cada uno de los colegisladores representativos en el sistema bicameral o de dualidad o de asambleas. También, Junta o colectividad, Tribunal sobre todo el colegiado, como la Cámara de Indias o la Cámara de apelaciones.

CASACION:

Es la instancia escepcional, al punto de no resultar grato a los procesalistas el término, que permite recurrir contra el tribunal de apelación u otros especiales, tan sólo en los casos estrictamente previstos en la ley, cuando se haya incurrido en el fallo contra el cual se acude en casación, bien en una infracción evidente.

CONFESION:

Declaración que sobre lo sabido a hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro.

CODIGO:

Cuerpo de leyes dispuestos según un plan metódico con menor importancia jurídica es también la recopilación de leyes o estatutos de un país.

CONFIDENCIALIDAD:

Encomendar, encargar a otro un asunto o una gestión. Depositar en alguien, fundándose en la buena fe ajena, los bienes propios o los sectores.

CONSTITUCION:

Forma o sistema de gobierno que tiene cada Estado, ley fundamental de la organización de un Estado.

CONTRATO:

Pacto o convenio entre las partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

CONSENTIMIENTO:

Acción y efecto de consentir.

CONTRATISTA:

La persona que contrata, ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno y para una corporación o para un particular.

CONFLICTO:

Lo más recio o incierto de un combate, pela o contienda, oposición de interés en que las partes no ceden.

CONCILIACION:

Dos partes se ponen de acuerdo a no seguir peleando.

CONVENIO:

Contrato, convención, pacto, tratado.

DERECHO:

Derecho, proviene de las voces latinas directum y Dirige (conducir, enderezar, gobernar, regir, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado, guiar, encaminar).

DERECHO DEL TRABAJO:

Preferentemente llamado por algunos autores Derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Caballenas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores y de uno y otros con el Estado en la referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a la profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas.

DESPIDO:

Se aplica con respecto a la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajadores.

DEMANDANTE:

El que asume la iniciativa de un juicio con la presentación de una demanda.

DEMANDADO:

Aquel contra el que dirige una demanda en lo procesal; y que no accede a ella, adquiere carácter definido con la contestación a la demanda por puesto es la parte contrapuesta al demandante.

DOMESTICO:

Perteneciente o relativo a la casa. Hogareño, familiar, lo mismo que amansado, cuando se aplica a animales.

ESTABILIDAD:

Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiende a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquel hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.

EXCLUSIVIDAD:

En el Derecho Laboral, la nota de exclusividad expresa que sólo existe o sólo debe existir un ajuste, una relación de subordinación del trabajador con respecto a una empresa, esta circunstancia sea condicionada por algunos como necesaria en el contrato de trabajo. La exclusividad se entiende de dos maneras:

a) La absoluta, la que no permite sino una ocupación laboral.
b) Relativa, la que tolera o reconoce la variedad de empleos o tareas en forma sucesiva.

GRATUIDAD:

Condición de gratuito, de balde; que nada cuesta sin interés.

HONESTIDAD:

Docente, decoroso, casto, pudoroso, recatado, justo, equitativo, razonable.

HUELGA:

Lapso en el que no se trabaja. Sesación colectiva concertada del trabajo por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.

INDIVIDUAL:

Perteneciente al individuo, a uno de ellos exclusivamente. Primitivo particular, propio. Así se contrapone la propiedad individual clave del capitalismo a la propiedad colectiva, base del socialismo.

INSPECCION:

Examen, revista o reconocimiento minucioso, cargo de velar por el cargo. Residencia, oficina o despacho del inspector.

LEY:

Constituye la ley una de las fuentes, tal vez la principal del Derecho en sentido amplio, se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicables en determinados tiempos y lugar.

LABOR:

Obra o trabajo. Labranza o cultivo del campo.

LABORAL:

Relativo o perteneciente al trabajo, de la etimologia latina de esta voz, labor.

LIMITE:

Con fin, restricción, facultades o posibilidades reducidas o hasta cierto grado reducción acortamiento.

LIMITANTE:

Dícese de lo que reduce la actividad a lo imprescindible para cumplir.

LOCACION:

Este término es usado como sinónimo de lo que es arrendamiento.

MANDATO:

Es el contrato ordinario de esta especie, regido por la legislación civil y examinado en la voz principal relativa a este tecnicismo: Mandato se contrapone fundamentalmente al Mandato mercantil o Comisión.

MATERNIDAD:

Condición de madre. Estado natural o jurídico.

MENOR:

Más pequeño con menor cantidad de dimensiones más reducidas, inferior, menor de edad, más joucu; de menos años, mujer con la cual se incurre en el delito de estupro.

MUJER:

Persona del Sexo femenino, la púber, la casada.

OBLIGACION:

Derecho y obligación, términos a la vez antitéticos y complementarios, resumen en si dadas las relaciones y aspectos jurídicos, de ahí la complejidad de su concepto y la dificultad de una exposición adecuada y más aún en espacio reducido.

O.I.T.:

Oficina Internacional del Trabajo, es muy probable que ningún organismo internacional a través de los siglos de esfuerzos colectivos más o menos sinceros por la paz mundial, hay realizado labor de la jerarquía y de la eficacia de esta entidad surgida como consecuencia de la primera guerra mundial y que tiene su partida de nacimiento en el tratado de Versalles del cual es timbre de imperecedera gloria, Oficina encargada de velas por los Derechos de los Trabajadores, salarios, aguinaldo, etc.

OFICIOSIDAD:

Laboriosidad, diligencia, actividad y celo en una tarea o trabajo cuidadosa intervención en servicios amistosos o favorables en ingerencia; entrometimiento. Gestión superflua y no requerida.

OBRERO:

Quien obra o trabaja. El que hacia una cosa cualquiera. Trabajador Manual se refiere al trabajador en general, es decir no sólo el que realiza labores mecánicas; sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección.

PATRONO:

Defensor protector, amparador, favorecedor titular del derecho del patronato manumisor. Dueño del lugar donde uno se aloja, quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.

PRESTACION:

Acción o efecto de prestar, préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones, consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa, servicio o cosa que la autoridad exige.

PROFESIONALIDAD:

Condición inherente al trabajar en cuanto presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio.

PRUEBA:

Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.

PREAVISO:

En el contrato individual de trabajo se denomina así la obligación que tienen las partes contrastantes empleador o empleado de notificar a la otra la ruptura del contrato, con anticipación variable según las circunstancias.

PRESUNCION:

Trata conjuntamente de las presunciones y de los indicios, cual si fueren una misma cosa; diciendo de ello que son las circunstancias y antecedentes que teniendo relación con el delito, pueden razonablemente fundar una opinión sobre la existencia de hechos determinados.

RESOLUCION:

Acción o efecto de resolver o resolverse, solución de problema conflicto o litigio, decisión, actitud.

RELACION:

En el repertorio de G. Caballenas y L. Alcalá- Zamora: Vinculo; conexión, correspondencia, trato, comunicación, analogia semejanza. Informe que, de viva voz o por escrito, hace el secretario o persona que lo sustituya, el Juez Tribunal, acerca de una causa o proceso.

RECOMENDACIONES:

Acuerdo adoptado por un organismo internacional que no obliga a los estados miembros a la adoptación de las normas recomendadas; sino que representa un simple consejo de que asi debe hacerse.

SALARIO:

Académicamente, el estipendio o recomendación que los amos a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio que se atribuyen servicios profesionales.

SERVICIOS:

Acción o efecto de servir, trabajo, actividad, provecho o utilidad, beneficio, tiempo dedicado a un cargo o profesión.

SUBORDINACION:

Según la Academia, quiere decir sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que se dice subordinada de la persona, sujetas a otras, o dependiente de ellas.

SUBCONTRATISTA:

Parte en un Subcontrato (V.).

SUSPENSION:

Levantamiento de alguien o algo. Ahorcamiento. Detención de un acto. Interrupción, aplazamiento de una visita, sesión u otra reunión o audiencia.

TRABAJO:

Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas; y en esta acepción se emplea en contraposición a capital.

TRABAJADOR:

Según el diccionario de la Academia se llama asi a la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero.

TESTIMONIAL:

Que sirve de testimonio (V.) o a El pertenece que da FE.

VACACION:

Cesación de actividades por varios dias consecutivos, semanas, o lapso mayor con fines de descanso.

VICIO:

Defecto que anula un acto o contratación; sea de fondo o de forma.

VOLUNTAD:

Potencia o facultad del alma que lleva a obrar o a abstenerse. Acto de admitir o repeler algo.

A N E X O S

ANEXO # 1

CUESTIONARIO DE TRABAJO.

El presente cuestionario lleva como finalidad establecer la manera en que Ud. desarrolla su trabajo y la relación que establece con su patrono.

Sus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas; garantizándole que solamente las leerán las personas que hacen la investigación y no su patrono. Por lo tanto se ruega que cada respuesta sea sincera y apegada a la realidad de lo que sucede en su trabajo.

La finalidad es tratar de aportar mejoras en su relación laboral y desarrollar mejor su trabajo.

Conteste la información que se solicita a continuación:

Trabajo que desempeña:_____Sexo:_____
Edad:_____Tiempo de trabajar en la empresa:_____

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan 30 afirmaciones. propias a la situación de trabajo. La manera de responder es marcando con una "X" en el paréntesis correspondiente a la respuesta que más se aproxime a su realidad en el trabajo.
Solamente marcará una de 4 alternativas propuestas.
Ejemplo:
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

1. La parte patronal, me paga todas las prestaciones acordadas, cuando pedí trabajo.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

2. La tareas asignadas en mi trabajo son las convenidas en el trato que hicimos con mi patrono y no asigna ninguna que no esté hablada.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

3. Cuando me enfermo, se me permite asistir al Seguro Social, respetando la incapacidad dada por el médico.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

4. El lugar donde trabajo presenta las condiciones necesarias tanto físicas, como higiénicas, para desarrollar mi trabajo.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

5. Las horas extras que hago, me son pagadas por el patrono.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

6. Los viáticos de mi trabajo, me son remuneraros de acuerdo a lo convenido (si el trabajo lo requiere).
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

7. Cuando se presentan problemas laborales, el Ministerio de Trabajo ayuda a resolverlos.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

8. Mi patrono me cambia con frecuencia de mi lugar y tipo de trabajo, sin consultármelo antes.
   Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

9. Desarrollo mi trabajo incompleto, porque ignoro todavia algunas cosas, para desarrollarlo bien. (Aprendiz).

10. Al entrar a trabajar, firmé un contrato con el patrono.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

11. En mi trabajo se obliga a comprar articulos, que puedo comprar en otra parte.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

12. Mi patrono me exige a pertenecer a su partido politico, para mantenerme empleado.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

13. Cuando la empresa tiene problemas de ganancias me reducen el pago de salario.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

14. En mi calidad de aprendiz, el patrono se preocupa porque aprenda y me paga el salario minimo.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

15. Debido a que aún estoy aprendiendo, el patrono me grita y no me ha asegurado.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

16. Como aprendiz, tengo que hacer mandados, la limpieza y otras labores ajenas al oficio que estoy aprendiendo.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

17. Trabajo más de las ocho horas y no tengo dia de descanso, y el patrono no me las paga.
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

18. Por ser menor de edad, mi patrono me pone a trabajar más de las 6 horas estipuladas por el Código de Trabajo. (conteste solamente si es menor de 16 años).
    Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

19. Mi patrono no quiere que un adulto me represente en mi trabajo, porque dice que ya tengo edad para entenderme con él y no necesito representante.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

20. Cuando la empresa no tiene dinero, me paga con productos u otros artículos.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

21. Mi pago es retrasado hasta 15 días, sin ninguna explicación.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

22. No puedo asistir a la escuela, porque los horarios de trabajo, no me lo permiten, sosteniendo el patrón que aún estoy pequeño. (conteste solamente si es menor de 18 años).
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

23. En el trabajo, se me impide agruparme en un sindicato, bajo amenazas de despedirme.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

24. En el trabajo el patrono para las labores porque no le ha ido bien en sus ganancias, y nos manda para la casa.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

25. Sostiene mi patrono que no me puede pagar vacaciones, porque no las trabajo y el no gana.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

26. Cuando he salido embarazada, en mi trabajo he tenido que desarrollar el mismo trabajo durante los 9 meses, aún cuando el médico me señaló que cambiara las tareas asignadas, por se pesadas.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

27. Durante mi embarazo, me cambiaron de lugar de trabajo, pero hacia labores dificiles o que nadie queria hacer.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

28. Cuando llegué después de mi embarazo, me asignaron otro trabajo; porque ya habia otra persona en mi puesto.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

29. Mi salario es inferior al de los compañeros, porque dice mi patrono que las mujeres ganan menos, aún desarrollando la misma tarea.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

30. La empresa no me queria contratar, porque no quieren mujeres, aún cuando estoy con la misma calificación que los hombre.
Siempre ( ) Casi siempre ( ) Algunas veces ( ) Nunca ( )

UNIVERSIDAD
Capitán Gral. "Gerardo Barrios"

BIBLIOGRAFIA

- Asti Vera, Armando (1986) Metodología de la Investigación; Editorial Kapelusz. Argentina.

- Acosta Hoyos, L.E. (1972). Guía Práctica par la Investigación y Redacción de Informes. Editorial Paidos. Argentina.

- Abruch, J.C. (1930) (Investigación y Escritura de Tesis) Researchs and Thesis Writing. Mifflin Co. Boston.

- Almack, J.C. (1930) (Diseño de Investigación Social) Dedign of Social Research. Chicago University.

- Bonilla, Gidalberto (1988) Método Práctico de Inferencia Estadísticas UCA. Editores. San Salvador.

- Bonilla, Gidalberto (1993). Como Hacer una Tesis de Graduación con Tècnicas Estadisticas. UCA Editores. San Salvador.

- Caballenas, Guillermo. (1988) Tratado de Derecho Laboral. Tomo I y II, III, y IV Volumen 1,2,3, y 4.

- Caldera, Rafael. (1989). Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. Buenos Aires.

- Castorena, J. Jesús. (1986). Manual de Derecho Obrero. 2da. Edición. México. D.F.

- Caballenas, Gerardo. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, II y IV. Editorial Heliasta. México.

- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral.

- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica.

- Cavasos Flores, Baltazar. Los Sujetos del Contrato de Trabajo.

- Constitucionalismo Social. Derecho del Trabajo. Buenos Aires.

- Derecho Social Español. (1952). Madrid. Vol. I.

- D. Pozzo. Juan. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editores S.R.L. Buenos Aires.

- De la Cueva, Mario. (1970) Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México.

- Garza Mercado, Ario (1976) Manual de Técnicas de Investigación. El Colegio de México.

- Krotoschin, Ernesto (1968). Tratado Práctico de Derecho Del Trabajo. Vol. I y II Ediciones Palma. Buenos Aires.

- Olea, Manuel Alonso (1972) Derecho Procesal del Trabajo. Madrid.

- Osorio, Manuel. (1984) Diccionario Enciclopédico de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales. Editorial Heliasta. México.

- Pardinas, Felipe. (1969) Metodologia y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Sigio veintiuno. Editores.

- Prueba, Urbina, Alberto. (1973) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México.

- Martin Baró, Ignacio (1972) Psicodiagnóstico de América Latina. Editorial Interamericana. México.

- Schmelkes, Corina (1988) Manual para la presentación de Anteproyectos e Informes de Investigación (tesis). Editorial Harla. México.

- Sáenz y Escartin. (1993). El Estado y la Reforma Social. Madrid.

- Salazar, Miguel Gerardo. (1972). Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Temis.

- Soto alvarez, Clemente. (1975). Los Sujetos de la Relación Individual de Trabajo. Editorial México. México D.F.

- Tonnies (1927) El Derecho y la Cuestión Social. Barcelona.

- Alegria, Zelaya. (1979) El Trabajo Sujeto a Regimenes Especiales. UES. Tesis Doctoral.

- Baiza, Geofredo Armando. (1971). Los Sujetos del Derecho del Trabajo. UES. Tesis Doctoral.

- Baños Pacheco, Orlando (1968). Contrato de Aprendizaje. AUES. Tesis Doctoral.

- Castaneda, de Alvarez. (1977). El Trabajo de las Mujeres en la Legislación Centroamericana. UES. Tesis Doctoral.

- Chávez Martinez, Abelardo (1975) Cumplimiento de las Normas Laborales, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. UES. Tesis Doctoral.

- Chávez de Meléndez, Ana Gladys. (1971) Diversos Problemas de Aplicación de la Ley Laboral. UES. Tesis Doctoral.

- Ferrufino, Carlos. (1968) La Presunción del Contrato Individual de Trabajo. UES. Tesis Doctoral.

- González Romero, Daniel. (1975). Las Características Especiales del Contrato de Trabajo. UES. Tesis Doctoral.