

**UNIVERSIDAD EVANGELICA DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y CIENCIAS SOCIALES**



**“LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, EN LA CIUDAD DE SAN SALVADOR”**

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

**PRESENTADO POR  
JUAN MANUEL CHÁVEZ VINDEL**

**DOCENTE ASESOR  
LICENCIADO: FERNANDO JOSÉ VELASCO AGUIRRE**

**ABRIL DE 2021, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

# UNIVERSIDAD EVANGELICA DE EL SALVADOR



## **Autoridades UEES:**

### **Rector:**

Lic. Cesar Emilio Quinteros

### **Vicerrectora Académica:**

Dra. Cristina Juárez de Amaya

### **Vicerrector de investigación y Proyección social:**

Dr. Darío Antonio Chávez Cilleza

### **Directora de Investigación:**

Licda. Aydee Rivera de Parada

### **Secretaria General:**

Ing. Sonia de Rodríguez

### **Decano de la facultad de Ciencias Jurídicas:**

Mcs. Mario Ernesto Juárez Escobar

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero dar gracias en primer lugar a Dios, ya que es Él quien me ha dado la fuerza para realizar el trabajo de grado, siempre me respaldo, siempre me dijo que los cielos cuentan su gloria y el firmamento anuncia la obra de sus manos, y no me cabe la menor duda que siempre ha estado a mi lado.

Asimismo quiero dar gracias a mi familia que nunca me ha dejado de apoyar, mi padre y mi madre que han sido mi pilar, por lo tanto quiero honrarlos con la culminación de este proyecto de graduación, a mi esposa y mi hija que se han vuelto mi motivación para seguir adelante cada día y prepararme para ser mejor y que siempre puedan contar conmigo.

Y de manera muy especial quiero dar gracias a todos mis maestros, catedráticos y de manera especial a mi asesor, por ser ellos los que me dieron las herramientas para culminar esta etapa de mi vida.

## INDICE

INTRODUCCION.....	7
CAPITULO I .....	9
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	9
1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	9
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	12
1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.3.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....	12
1.3.2 DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA .....	12
1.3.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL .....	12
1.4 JUSTIFICACIÓN .....	13
1.5 OBJETIVOS.....	15
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
CAPITULO II .....	16
2.1 MARCO HISTÓRICO .....	16
2.1.1 REFERENCIAS A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SEGÚN JURISTAS INTERNACIONALES.....	22
2.2 MARCO LEGAL.....	23
2.2.1 CONSTITUCIÓN VIGENTE DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR .....	23
2.2.2 CÓDIGO DE TRABAJO .....	25
2.2.3 DECRETO 641 DE EMERGENCIA COVID-19.....	27
2.2.4 DECRETO 593 .....	32
2.3 MARCO CONCEPTUAL .....	34
2.3.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	37
2.3.2 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES:.....	38
2.3.3 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO.....	39
2.3.4 PLAZOS Y TÉRMINOS.....	40
2.3.5 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO NO REANUDA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL TIEMPO ESTABLECIDO POR EL JUEZ? .....	41
2.3.6 CARACTERÍSTICAS DEL CASO FORTUITO. ....	42
2.3.7 SUSPENSIONES IMPERFECTAS DE LABORES .....	45
2.3.8 EL COVID-19 Y LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES .....	45

2.3.9 LA PANDEMIA Y LAS REDUCCIONES DE SALARIOS.....	46
2.3.10 ¿QUÉ ES LA COVID-19? .....	47
2.3.11 COVID-19 EN EL SALVADOR .....	48
2.3.12 ANALISIS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TIEMPOS DE EMERGENCIA COVID-19.....	51
CAPITULO III .....	63
3.1 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....	63
3.1.1 ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACION .....	63
3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	64
3.1.3 SUJETOS Y OBJETO DEL ESTUDIO .....	64
3.1.4 OBJETO DEL ESTUDIO.....	65
3.1.5 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN .....	66
3.1.6 UNIDAD DE ANÁLISIS .....	66
3.2 VARIABLES:.....	66
3.2.1 DEPENDIENTE.....	66
3.2.2 INDICADOR.....	67
3.2.4 INDICADOR SEGUNDO .....	67
3.3 PRESUPUESTO .....	68
3.4 MATRIZ DE CONGRUENCIA .....	68
3.5 TECNICAS PARA EMPLEAR EN LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	73
3.6 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA .....	73
CAPITULO IV.....	74
4.1 ANALISIS DE LA INFORMACION.....	74
4.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PASO DE INSTRUMENTO .....	74
4.1.2 PERSONAS ENTREVISTADAS.....	74
4.1.3 ENTREVISTAS.....	75
4.1.3.1 ENTREVISTA A EMPLEADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO.....	75
4.1.3.2 ENTREVISTA A PROPIETARIO DE UNA EMPRESA .....	77
4.1.3.3 ENTREVISTA A EMPLEADO SUSPENDIDO DE UNA EMPRESA.....	79
4.1.4 RESULTADOS DEL ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS .....	81
CAPITULO V .....	85
5.1 CONCLUSIONES .....	85
5.2 RECOMENDACIONES.....	86

5.3 FUENTES CONSULTADAS.....	87
ANEXOS.....	89
GLOSARIO.....	91

## INTRODUCCION

Con la presente investigación se pretende realizar un estudio sobre un tema de mucha relevancia hoy en día y que a lo largo del año dos mil veinte ha evolucionado y cobrado mayor importancia para distintos países del mundo, ya que nos encontramos ante un fenómeno ajeno a nuestra era actual como lo es la pandemia COVID – 19, que ha afectado a personas de todas las nacionalidades y por el momento aún no se logra controlar dicha enfermedad y El Salvador no ha estado exento de ser afectado por la misma.

Es por esa razón que se ha tomado la iniciativa de realizar un estudio sobre la aplicación de la figura regulada en Código de Trabajo denominada suspensión del contrato individual de trabajo, ya que, ha existido infinidad de causas por las cuales a trabajadores se les han suspendido sus contratos en el Periodo de la pandemia COVID-19.

El día 11 de marzo del año 2020, el Órgano Ejecutivo aprueba por medio del Ministerio de Salud el Decreto Ejecutivo Número 4, en el cual se ordena cuarentena de treinta días en el territorio nacional, todo esto derivado que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha declarado como pandemia a la COVID-19.

Asimismo, el 14 de marzo del 2020 la Asamblea Legislativa aprueba el Decreto 593, en el cual se declara emergencia nacional, Estado de calamidad y desastre natural.

Y es así que sendas regulaciones obligaron a la mayor parte de la población del El Salvador a permanecer en sus hogares, imposibilitando a las personas a acudir a sus centros de trabajo y por esa razón no pueden cumplir con la jornada laboral.

Posteriormente la Asamblea Legislativa aprueba el Decreto número 600, en el que se implementaría el teletrabajo, pero debido a la emergencia y que no todos los patronos poseen la capacidad de implementar dicha modalidad, optan por apearse al artículo 36 ord.1 del Código de Trabajo (CT), y aplicar la suspensión del contrato individual de trabajo, ante la posible falta de capacidad

de generar ingresos y en su efecto inmediato no poder sustentar el pago de salarios.

Ante lo anterior, hubieron reclamos y demandas de irregularidades en la aplicación de la referida figura, por lo cual cabe hacerse la pregunta: ¿Es necesaria la creación de una Ley Especial que regule en mejor forma la figura jurídica de la suspensión del contrato individual de trabajo en situaciones atípicas como el COVID-19? esto con el objetivo de que tanto los patronos como los trabajadores puedan aplicar de mejor forma, ya sea la figura en mención u otra que favorezca a ambos intereses.

Según la interrogante anterior, se hace mención a una regulación o nueva ley, ya que, en el proceso de elaboración del proyecto de tesis se dará a conocer si el Código de trabajo actual, está capacitado para sobrellevar una situación de emergencia como lo es el COVID-19.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos, cada uno comprende aspectos relativos a la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo por causa de la pandemia COVID-19. El primer capítulo se refiere al planteamiento del problema, la ubicación de la situación problemática que existe en cuanto a la suspensión del contrato individual de trabajo por causa de la pandemia COVID-19.

El segundo capítulo contiene la fundamentación teórica. En este capítulo se presenta una breve reseña histórica de la suspensión del contrato individual de trabajo En El Salvador, asimismo el marco jurídico y el marco conceptual que abonan información clara sobre la suspensión del contrato individual de trabajo.

En el tercer capítulo se iniciará con el procedimiento metodológico a utilizar en esta investigación y las técnicas que serán utilizadas para llegar a un análisis concreto de la investigación.

El cuarto capítulo se encuentra las entrevistas y análisis de resultado, que se realizaran en el transcurso de la presente investigación.

En el quinto y último capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones, que el autor aporta tras la investigación realizada.

## **CAPITULO I**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En El Salvador, el COVID-19 incidió de manera directa afectando a los trabajadores debido a la suspensión del contrato individual de trabajo de la que muchos fueron víctimas por dicha emergencia, a partir del mes de marzo del año 2020 hasta la fecha.

La suspensión a la que se hace referencia está prevista en el Art. 36 ordinal 1 del Código de Trabajo, establece de manera literal: “Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores, cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono.”

Esto en íntima relación con lo preceptuado en nuestra Carta Magna, en el art. 29 que regula el Régimen de Excepción; por motivos de epidemia u otra calamidad en general y siendo que la pandemia tiene un efecto mayor, debido a la misma no solo incide de manera nacional sino mundialmente. ¿Sera que esta suspensión del contrato individual de trabajo, tiene una afectación a nivel nacional en el área laboral?

Es posible que el problema o conflicto de carácter laboral, tenga repercusión directa en la familia salvadoreña, la canasta básica, economía, salud, y especialmente en la fuente laboral en donde el trabajador obtiene un salario para la manutención y sostenimiento no solamente de él, sino que su grupo familiar, debido a que el legislador, fue tajante en establecer que igual salario, igual trabajo, por tanto el planteamiento del problema estriba en como solventar dicha problemática ante un caso fortuito, como lo es el COVID-19.

Pueda ser que la afectación nazca con el espíritu del constituyente, tanto en la Ley Supra, como en Código de Trabajo, ya que la protección fue diseñada y

encaminada a proteger los derechos tanto del patrono como del trabajador, guardando equilibrio y buscando una solución objetiva ante un caso fortuito.

El problema se acentúa cuando se establece un protocolo de suspensión de labores, el país al enfrentarse a una suspensión de labores a causa de la pandemia COVID-19, que ve en un vacío legal, ya que no cuenta con las herramientas necesarias para solventar esta problemática, por lo cual el código de trabajo se queda corto para dar una solución favorable para las partes afectadas.

La causal que más afecta es la incapacidad de pago al trabajador, por falta de ingresos, durante los meses que no estuvo laborando, todos estos factores de hecho y de derecho, agudizan y acentúan las bases para el planteamiento del problema, que detona en una crisis nacional ante la falta de solución legal y en el campo práctico la falta de solvencia económica por parte del patrono.

La suspensión como lo define la Real Academia Española: “Detener o diferir por algún tiempo una acción u obra”. Establece una pausa en la realización de una acción en este caso el trabajo.

El Código de Trabajo en sus artículos 42 en relación con el artículo 37 en los ordinales 2, 3 y 4, establece los lineamientos que el patrono debe seguir en algunos casos para aplicar la suspensión del contrato individual de trabajo; entre dichos lineamientos obliga al patrono a notificar por medio de un juez a los trabajadores que serán afectados por la suspensión de sus contratos; disposición de carácter legal, que no tuvo aplicación práctica durante el estado de emergencia nacional, en virtud que los tribunales de la República, en materia laboral, cesaron en sus funciones, por tanto se volvió vigente pero inaplicable, en consecuencia el patrono, encontró como único soporte legal el artículo 36 ordinal primero y 37 ordinal primero, del Código de Trabajo, que hacen referencia al caso fortuito o fuerza mayor y al acuerdo unilateral o bilateral de las partes para efectuar la suspensión del contrato individual de trabajo.

La suspensión del contrato individual de trabajo depende de ciertos factores, uno de ellos y el más importante es la solvencia económica de la empresa, para poder costear los aranceles necesarios, ya que la suspensión en una figura

jurídica válida para que la empresa pueda reactivar sus labores de forma normal y poder cumplir con el pago a los empleados.

Si la causa es fuerza mayor o caso fortuito, el límite es de nueve meses. Cuando la suspensión haya sido autorizada judicialmente (fundamentado en los ordinales 2º, 3º y 4º del artículo 37 Código de Trabajo), no podrá ser mayor de tres meses.

De Manera Expresa el Código de Trabajo nos dice que, el trabajador o los trabajadores que se presenten en tiempo a reanudar sus servicios y no lo puedan realizar por causa imputable al patrono, tendrán derecho a que el patrono les pague el equivalente al salario ordinario que habrían devengado durante el tiempo que dejaren de trabajar. (Arts. 44,45 y 29 Ord. 2o).

Pero la problemática principal dentro de esta temática es ¿Cómo operó la suspensión del Contrato Individual de Trabajo en El Salvador en tiempos de Emergencia COVID-19?

Conforme al decreto de Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19, prorrogado por el Decreto N° 634, las cuarentenas se atendieron como las incapacidades temporales por enfermedad común prevista por la Ley del Seguro Social en su art. 48 y art. 24 del Reglamento de aplicación del Régimen del Seguro Social.

La Ley de Protección del Empleo Salvadoreño y Ley de Regulación para el Aislamiento, Cuarentena, Observación y Vigilancia por COVID-19, la primera subsidia hasta el 50% del salario a los trabajadores de la PYMES (Pequeñas Y Medianas Empresas) cuyos empleos hayan sido afectados debido a la pandemia, por eso siempre representa una desmejora salarial, no es una solución completa, ya que vale recalcar que los empleados tienen sus propias obligaciones tanto económicas, como familiares.

La otra mantiene la declaratoria de emergencia en el territorio salvadoreña y la cuarentena domiciliar obligatoria, quedando permitidas únicamente las actividades laborales de empleados y servidores públicos que tengan como objeto atenciones hospitalarias de emergencia, tratamientos crónicos y la vigilancia de las cuarentenas, pero también se permitieron las actividades privadas que

aprovisionen servicios improrrogables tales como alimentos, farmacias, prensa, seguridad privada, servicios financiera.

## **1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

¿Es necesaria la creación de una Ley Especial que regule en mejor forma la figura jurídica de la suspensión del contrato individual de trabajo en situaciones atípicas como el COVID-19?

## **1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1 3.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA**

En la presente investigación se expondrá la figura jurídica de la suspensión del contrato individual de trabajo regulada en el Código de trabajo y como ha sido utilizada en emergencia COVID-19. De igual forma se analizará si hay necesidad de ley especial que regule mejor el tema.

#### **1.3.2 DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA**

Ya que el estudio de esta investigación se basa en la suspensión del contrato individual de trabajo por la emergencia COVID-19, la actual investigación será realizada en la ciudad capital San Salvador de la Republica de El Salvador.

#### **1.3.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL**

El periodo de investigación delimitado es del mes de marzo del año dos mil veinte al mes de febrero del año dos mil veintiuno, tomando como base la pandemia COVID-19, enfocada a la suspensión del contrato individual de trabajo.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

Legalmente la suspensión del contrato individual de trabajo siempre se ha dado en las empresas salvadoreñas, pero nunca había tenido tanta relevancia ya que jamás había ocurrido de una forma masiva hasta el tiempo de emergencia COVID-19.

La aparición del virus COVID-19 ha tenido una gran repercusión tanto a nivel nacional como mundial, esta pandemia que enfrenta el planeta entero, ha traído un golpe grave a la economía y El Salvador no ha sido la excepción.

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o una parte de ellos.

Al hablar de suspensión de contrato individual de trabajo es importante aclarar que no es un despido, es un cese de labores del empleado por un tiempo determinado, pero durante ese tiempo el empleado no recibe su salario este acuerdo es unilateral o también puede ser bilateral.

La suspensión de contrato, no significa que el tiempo trabajado por el empleado ya no tenga validez, al contrario siempre conserva su importancia y este en caso de un cierre total de la empresa, tiene el derecho total de que la empresa pague la indemnización total del tiempo de trabajo, que por ley le compete.

En este caso, la suspensión del contrato individual de trabajo a causa de la pandemia COVID-19, ha generado una serie de vacíos jurídicos; ya que ni la empresa ni el empleado fueron protegidos directamente por una ley especial, todo esto por falta de acuerdo entre los tres poderes del Estado, a razón de la situación planteada surge una pregunta clave.

¿Existen vacíos legales en la aplicación de la suspensión del contrato individual de trabajo?

La respuesta a esta pregunta la resolveremos durante el transcurso de la investigación, con el fin que el lector aclare dudas sobre las bases en las cuales está cimentada la suspensión del contrato.

¿En qué casos se puede dar la suspensión del contrato individual de trabajo?

Esto está estipulado en el código de trabajo, del artículo 35 y subsiguientes, los cuales daremos análisis y observaremos si estos tienen cobertura total del proceso de suspensión del contrato individual de trabajo en tiempos de emergencia COVID-19.

El artículo que tendrá, mayor relevancia en la investigación es el 36 ordinal 1 del Código de trabajo, el cual dice:

Art. 36.- El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

1ª- Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren

El artículo antes mencionado, hace referencia al tipo de suspensión a la que la población salvadoreña se ha enfrentado en los tiempos de emergencia COVID-19.

En El Salvador debido a la pandemia COVID-19 varias empresas se vieron en la necesidad de suspender contratos de sus empleados, en el caso de la suspensión, el gobierno en el decreto 593 estableció que se debía resguardar al trabajador por medio del ISSS, pero por falta de solvencia y respaldo de un subsidio gubernamental el ISSS se vio incapacitado para solventar dicho periodo de suspensión, asimismo se vulnera la capacidad del patrono ya que no puede costear los gastos que generan los salarios si su empresa no percibe ingresos.

## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1 OBJETIVO GENERAL**

Estudiar y analizar la suspensión de contratos individuales de trabajo, que se han producido en el país debido a la emergencia COVID-19, y desarrollar sus consecuencias.

### **1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Dar a conocer cómo afecta la suspensión del contrato individual de trabajo a los empleados.
  
- Determinar si los derechos de los trabajadores son vulnerados debido a la suspensión de contrato debido a la emergencia COVID-19.
  
- Analizar bajo que supuesto el empleador puede suspender el contrato individual de trabajo a un empleado debido a la emergencia COVID-19.
  
- Estudiar en que consiste la suspensión del contrato individual de trabajo bajo el supuesto de la emergencia de pandemia.

## **CAPITULO II**

### **2.1 MARCO HISTÓRICO**

Los conflictos laborales eran conocidos y resueltos en el Ministerio de Trabajo y existía una cantidad de leyes, decretos y reglamentos para regular bien o mal, las relaciones entre trabajadores y patronos, hasta que por decreto legislativo No. 241 del 22 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo.

Los motivos que tuvo el legislador para codificar la legislación laboral existente en esa época, fueron para evitar la práctica del pasado de emitir leyes dispersas que regulaban los aspectos laborales en forma inarmónica.

Así por ejemplo tenemos que el 13 de junio de 1928 se dictó el decreto sobre reglamentación de las horas de trabajo, regulaba que el trabajo efectivo de los obreros no duraría más de ocho horas por día, así mismo multaba a los patronos que exigían a sus trabajadores trabajar más de esas horas, este decreto tuvo vigencia hasta 1951, cuando se creó la ley de jornadas de trabajo, en esta época aún no se reflejaban suspensiones de contrato de trabajo.

El 17 de octubre de 1935 se emitió el decreto sobre contratación de extranjeros, publicado en Diario Oficial del 31 de octubre del mismo año, en este decreto se empezaría a observar ya una mayor protección al trabajador, este exigía el uso de botiquines y sobre todo la existencia de un organismo para tener juntas de conciliación entre patrono y empleados.

En 1939, en tiempos del General Maximiliano Hernández Martínez, se dio una nueva constitución y ahí por primera vez se reguló a nivel de ley primaria lo relativo al trabajo. En este sentido el artículo 62 prescribía: "El trabajo gozará de la protección del estado, por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patronos, empleados y obreros." De modo que antes de esta constitución exceptuando la constitución federal de 1921 que buscaba la armonización entre capital y trabajo, no hicieron referencia al trabajo.

En 1945 se dio una nueva constitución, que fue en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la constitución de 1880, haciéndole nada más algunas reformas cosméticas entre las que figuraban un capítulo especial consagrado a la familia y trabajo era el título XIV.

A partir de la vigencia de la constitución mencionada en el párrafo anterior se dio alguna legislación. Así en enero creó el departamento nacional de trabajo. Que era un departamento con solución básica de los problemas y con vigilancia sobre el cumplimiento de las leyes por medio de la inspección; además en ese mismo mes se dio la ley de conflictos colectivos de trabajo.

Esto no podría tener nada de efectividad porque no había un reconociendo legal de las asociaciones profesionales, por lo tanto era absurdo conceder el derecho de huelga o suspensión del contrato individual de trabajo, era una ley difícil de entender, engorrosa y por eso no tuvo aplicación práctica, a pesar de que estuvo vigente hasta 1961. Se dio también la ley de vacaciones.

En octubre de ese mismo año, es decir, en 1946 se creó el MINISTERIO DE TRABAJO, antes el ministerio de gobernación era el que se entendía contadas las cuestiones, como dependencia de dicho ministerio quedo el departamento nacional de trabajo. Había ya una organización administrativa para encarar ese problema, en la ley de creación.

En resumen podemos decir que este periodo las leyes laborales eran consideradas como parte de la legislación común, teniendo que ser aplicadas e interpretadas bajo las formalidades del derecho civil, obviamente que esto imposibilitó a los trabajadores el acceso a la justicia laboral.

El 1 de junio de 1949, por Decreto del Consejo de Gobierno Revolucionario, se emitió la ley de contratación individual de trabajo en empresas y establecimientos comerciales e industriales.

Regulaba las relaciones de contratación individual de trabajo entre patronos y trabajadores de las empresas y establecimientos comerciales e industriales de la República entre patronos y trabajadores de casinos, clubes,

bares, salas de billar y otros establecimientos semejantes; los de las construcciones urbanas y mineras; y entre trabajadores y patronos de servicios eléctricos o de fuerza motriz.

Por Decreto Legislativo del año de 1946, se dictó la ley de creación del departamento nacional de trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo. Este Departamento tenía las funciones siguientes: preparar la legislación del trabajo, recogiendo, coordinando y estudiando todos los datos relativos a las relaciones entre el capital y el trabajo; mantener y practicar la inspección y vigilancia de los establecimientos de trabajo en el país.

También en 1946 se emitió la ley de sanciones en los casos de infracciones a las leyes, fallos y contratos de trabajo, dicha ley se dictó a raíz de que en Departamento Nacional de Trabajo se presentaran denuncias sobre infracciones a las leyes, a los fallos y a los contratos de trabajo, que perjudicaban la armonía entre patronos y trabajadores.

La ley especial de procedimientos para conflictos individuales de trabajo, se dictó por Decreto Legislativo publicado en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1949. Según dicha Ley, correspondía a los Delegados Inspectores del Trabajo conocer en primera instancia de los reclamos de los obreros o de los patronos.

En agosto de 1950 se dio la primera ley de sindicatos, ya que estaba por emitirse la constitución del 14 de septiembre de 1950, sin embargo la presión era tal que hubo necesidad de dar esa ley sin esperar la vigencia de la constitución.

En materia de sindicato se puede observar en nuestro país al igual que en otras partes, que la evolución seguida por todos los países tiene similitudes, bajo esta línea de análisis tenemos que a raíz de la revolución francesa se vieron con desconfianza a las asociaciones de trabajadores, de modo que el agruparse para conseguir mejores prestaciones laborales se consideraba un delito, es decir, primero fueron prohibidas, luego toleradas y finalmente reconocidas a nivel de legislación ordinaria.

Por Decreto del 11 de septiembre de 1950 se dictó la ley de inspección general de trabajo, esta ley manifestaba que el Departamento de Inspección de trabajo, para el cumplimiento de sus fines, contaría con un Cuerpo de Inspectores encargados de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes de trabajo.

El 14 de septiembre de 1950, se decreta la “constitución política de el salvador”, en la cual el capítulo II se refiere al Trabajo y Seguridad Social, incluyendo a las asociaciones profesionales o sindicatos. A vía de ejemplo tenemos el Art. 192 que decía: “Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de su respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

El 13 de agosto de 1951, publicado en el Diario Oficial del 24 de agosto de 1951, se emitió un Decreto Legislativo que contenía la ley de sindicatos de trabajadores, ésta ley consideraba, entre otras cosas, que era conveniente y justo que aquellos sectores de trabajadores que por razones de varias índoles no podían o les perjudicaba asociarse en los sindicatos de empresa o de gremio, podían hacerlo en la más amplia, Sindicatos de Industria.

Por Decreto Legislativo del 19 de marzo de 1953, se dictó la **LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO**, publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1953. Expresaba que en base a los principios de justicia social consignados en la Constitución de 1950, la ley emitida en 1949, ya no correspondía en muchas de sus disposiciones a los alcances constitucionales vigentes.

En esta ley de contratación individual de trabajo, se puede observar que ya hay una regulación que permite al patrono y al empleado tener una relación contractual de carácter individual, en este punto nacen los derechos y obligaciones para el trabajador y patrono.

Por Decreto legislativo del 22 de diciembre de 1960, se dicta la ley procesal de trabajo, publicada en el diario oficial del mismo día. Esta ley tuvo corta vigencia y no pudo tener la aplicación esperada.

Por decreto legislativo del 28 de febrero de 1961, se promulga una nueva ley procesal de trabajo, publicada en el Diario Oficial del 3 de mayo del mismo año. Esta ley decía que la emitida anteriormente adolecía de defectos sustanciales, que era necesario corregir de manera inmediata, y su objeto principal era regular las relaciones procesales en que intervendrían las partes sujetas a la jurisdicción laboral y el Estado.

El 22 de Enero de 1963, por Decreto Legislativo, se promulga el PRIMER CODIGO DE TRABAJO, el cual fue publicado en el Diario Oficial del primero de febrero de ese mismo año. Este código ha experimentado muchas reformas, pero su objeto principal siempre es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente los establecidos en la Constitución.

El Decreto Legislativo de fecha 27 de noviembre de 1963, el cual fue publicado en el Diario Oficial del 10 de diciembre del mismo año, le da nacimiento a la ley orgánica del ministerio de trabajo.

Dicha ley expresaba que para dar unidad a disposiciones contenidas en leyes especiales que regían las actividades de algunos Departamentos y Secciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, era conveniente reunir las en un solo cuerpo legal; así mismo que dicho cuerpo legal se adaptare a las disposiciones del Código de Trabajo y contuviera las disposiciones pertinentes, a fin de que cumpliera debidamente sus atribuciones.

Esta ley fue derogada por la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social, publicada en el Diario Oficial el 3 de mayo de 1996. La presente ley determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

El actual Código de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 31 de Julio de 1972, siempre tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones, y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, establecidos en nuestra Carta Magna.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, decretada el dos de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres y sus reformas, así como la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, decretada el veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta, fueron derogadas por el Artículo 164 de la actual Ley Orgánica Judicial, la cual armoniza con la Constitución de 1983.

El artículo 20 en su inciso primero de la citada Ley Orgánica, dice: “La jurisdicción laboral estará a cargo de ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada uno de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva Salvador (actualmente Santa Tecla) y San Miguel, (Por medio de otro decreto se crea el Juzgado quinto de lo Laboral, el cual era antes el juzgado quinto de lo Civil). Los Juzgados con jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no haya Juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo que determine la ley.”

No obstante el juzgado de Santa Tecla, al declararse pluripersonal, fueron habilitados dos juzgados de lo laboral.

Por medio de Decreto Legislativo No. 249 de fecha 16 de enero de 2004, publicado en el Diario Oficial No. 31, Tomo 362, de fecha 16 de febrero del mismo año, se creó el Juzgado Quinto de la Laboral, en la ciudad de San Salvador, debido a la demanda de solución de los conflictos laborales en esta ciudad. Mediante Decreto Legislativo No.1039 de fecha 26 de mayo de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 103, Tomo 371, de fecha 6 de junio del mismo año, se decretó

la ley de la carrera administrativa municipal, que entró en vigencia el uno de enero del año 2007, que regula las relaciones de los trabajadores con los Municipios.

Mediante Decreto Legislativo No.775, publicado en el Diario Oficial No. 241, Tomo 381 de fecha 22 de diciembre de 2008, se decretó la ley orgánica de la procuraduría general de la república, derogando la del año 2000.

### **2.1.1 REFERENCIAS A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SEGÚN JURISTAS INTERNACIONALES.**

Es la situación del contrato individual de trabajo en que no obstante su vigencia, los efectos fundamentales del mismo no se cumplen o dejan de cumplirse, siempre que dicha situación sea motivada por causas ajenas a la voluntad de los contratantes y tiene origen en la teoría de la imprevisión, según la cual, pueden modificarse los efectos del contrato cuando ocurren hechos imprevistos o imprevisibles al momento de celebrar el concreto.

Para Mario de la Cueva, la suspensión de la relación laboral (como él la llama) es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento "temporal de las obligaciones de los "trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen.

Eugenio Pérez Botija, define la suspensión laboral, como el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tener Plena eficacia jurídica una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la suspensión.

Francisco Ferrari, define la suspensión del contrato como la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo el vínculo contractual.

José Vida Soria, se trata de una situación anormal por la que el contrato atraviesa, caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.

Guillermo Cabanellas, conviene considerar que la suspensión del contrato de trabajo no interrumpe la antigüedad, pues siendo así que ella es consecuencia de la duración o continuidad del contrato.

Mario Pasco Cosmópolis, la suspensión del contrato es cuando la obligaciones no cesan de carácter absoluto, sino que solo las esenciales, que son rendir trabajo y recibir remuneración.

Néstor de Buen Lozano quien dice al respecto que la suspensión derecho del trabajo es el cese temporal de un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Estas definiciones son acordes con lo que es la suspensión del contrato individual de trabajo, un hecho que produce efectos jurídicos, pero debe agregarse que siempre existe una causa justificada que haga referencia al cese parcial o total de las obligaciones.

## **2.2 MARCO LEGAL**

### **2.2.1 CONSTITUCIÓN VIGENTE DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**

El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

El artículo 38 especifica que El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Está fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluyen especialmente los derechos siguientes:

1º En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;

2º Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente comente. Para fijar este salario sea tenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labora los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;

3º El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores;

4º El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono;

11º El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley; En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirán en el caso de renuncia voluntaria.

## **2.2.2 CÓDIGO DE TRABAJO**

El presente Código de Trabajo, y el Decreto Legislativo N.º 15, de fecha veintitrés de junio de mil novecientos sesenta y dos, tiene como fecha de publicación en el Diario Oficial N.º 142, Tomo 236 del treinta y uno julio de mil novecientos setenta y dos.

El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.

En esta ley encontramos el procedimiento y cada uno de los requisitos para la suspensión del contrato individual de trabajo, la duración que tendría la suspensión, como se debe aplicar y en qué momento deben ser reanudadas las labores. Asimismo, cuenta con los derechos, obligaciones y garantías que tiene el trabajador y el patrono.

En el Contrato de trabajo, los derechos y obligaciones de los contratantes corren en dos sentidos simultáneamente. En efecto el trabajador tiene la obligación de ejecutar o prestar el servicio convenido y al mismo tiempo tiene derecho a exigir que se le proporcionen por el empleador los medios adecuados para Cumplir esa obligación, como igualmente le asiste el derecho al pago de la remuneración convenida.

Por su parte, el patrono o empleador tiene la obligación de poner al trabajador en condiciones de ejecutar el trabajo proporcionarle las herramientas, lugar donde va a laborar y también tiene la obligación de pagarle la remuneración en los términos estipulados y a la vez, tiene el derecho de exigir al trabajador la realización de la labor o servicio encomendados.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones debiera naturalmente conducir a la terminación del contrato, aparejado o no de las correspondientes

indemnizaciones de daños y perjuicios, según las reglas generales del derecho, sobretodo que se incumplen las obligaciones principales, como se ha expresado.

Sin embargo, tratándose del contrato individual de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones de ambas partes o de alguna de ellas, no siempre o no necesariamente tiene como consecuencia la terminación del vínculo contractual. Existe una serie de circunstancias que se oponen por razones de distinta índole, a que el contrato de trabajo pueda cumplirse en forma permanente y continuada.

Cuando estas circunstancias no puedan ser imputables a alguna de las partes, sino que sobrevienen a ellas, nos hallamos en presencia de lo que en el derecho laboral se denomina Suspensión del Contrato de Trabajo. Pero para que esa suspensión se produzca, es necesario que una de las partes o ambas tengan causas justificadas para incumplir transitoriamente cualquiera de las obligaciones a que nos hemos referido, es decir, que se encuentre imposibilitada para realizar el trabajo o que no pueda pagarse la remuneración, si existe tal justificación para esos incumplimientos, el efecto de la suspensión, incluso se vuelve automático y en otros casos se debe seguir ciertos procedimientos.

Al referirnos al concepto de la suspensión dejamos bosquejados los efectos que produce, tales efectos son los derechos y obligaciones del contrato de trabajo que se suspenden. En cuanto al trabajador, sus derechos subsisten, como lo es su afiliación a la seguridad social, la readmisión a su trabajo y subsisten también sus obligaciones, como lo sería la de guardar reserva en los secretos de empresa o el respeto al patrono, etc. aunque cesan otras obligaciones como es la sujeción al horario, disciplina y prohibiciones, es decir, aquellas relacionadas directamente con la prestación efectiva del servicio.

En cuanto al patrono, éste tiene derecho a exigir al trabajador durante la suspensión el cumplimiento de sus deberes de lealtad, fidelidad y secreto y que al término de la suspensión reanude el servicio y subsisten sus obligaciones de pagar prestaciones sociales en los casos que esté obligado y en algunos casos poder concretar a un interino o sustituto.

Las causas de suspensión del contrato se han clasificado de la siguiente manera:

Art. 36 CT.- El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono.

Art. 37 CT.- También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

Por mutuo consentimiento de las partes.

Si observamos detenidamente, el código de trabajo solamente hace efectiva la suspensión del contrato individual de trabajo enfocado solo en circunstancias comunes, no obstante aun la legislación permita la aplicación de la suspensión ante cualquier evento, no está preparado en ningún momento contra epidemias o pandemia, ya que este código no fue creado para regular una situación como lo es el COVID-19.

Por lo cual el gobierno para atender esta causal se vio en la obligación de crear una serie de decretos para intentar controlar una serie de conflictos laborales, que pueden acarrear por falta de una base legal sólida para regular una suspensión de contrato frente a la pandemia.

### **2.2.3 DECRETO 641 DE EMERGENCIA COVID-19**

El objeto de esta ley es establecer medidas que mitiguen el impacto económico y sus efectos en el empleo salvadoreño provocado por la pandemia por COVID-19 y las medidas sanitarias impuestas para enfrentarla.

La presente ley tiene vigencia a partir del cinco de mayo del año dos mil veinte, hasta la finalización de la emergencia por COVID-19.

En ese sentido la Ley de Protección al Empleo Salvadoreño desarrolla medidas excepcionales y temporales para salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado salvadoreño, garantizando para los trabajadores un ingreso digno, sin menoscabo de la sostenibilidad de la actividad empresarial, sin distinción de sectores, ni rubros económicos, sin embargo, la misma ley establece regulaciones especiales para las micro, pequeñas y medianas empresas en algunos puntos específicos dentro de la ley.

Básicamente el espíritu de este decreto encontrado como la Ley en mención, otorga lo que a continuación se puntualizará.

## **PRINCIPIOS**

1. Favorabilidad laboral
2. Antiformalismo
3. Celeridad e impulso de oficio
4. Economía procesal y sencillez
5. Igualdad y no discriminación

## **SUJETOS OBLIGADOS**

1. Los Patronos
2. El Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL), en su condición de administrador de los fondos públicos

## **MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO**

1. Salvaguardas laborales: las empresas autorizadas para operar durante el Estado de Emergencia deberán cumplir sus obligaciones laborales, de conformidad a la ley vigente y a los contratos de trabajo. Es importante establecer que para identificar cuáles son las empresas autorizadas para operar, hay que verificar las que se establecen en los decretos ejecutivos correspondientes, así

como la ley de regulación para el aislamiento, cuarentena, observación y vigilancia por COVID-19.

2. trabajadores y patronos de mutuo acuerdo, siempre y cuando conste por escrito ya sea físicamente o por cualquier medio acreditable, podrán establecer el goce de las vacaciones individuales de forma anticipada en un solo período o fraccionadas, sin mediar la notificación del goce de vacaciones con 30 días de anticipación. Las vacaciones se deberán pagar en el tiempo y forma y establecido por el Código de Trabajo. No podrán gozar de vacaciones de forma anticipada los trabajadores que se encuentren padeciendo COVID-19 o con síntomas clínicos de éste.

3. Fiscalización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ("**el Ministerio**") deberán ceñirse al estricto cumplimiento de lo establecido en esta Ley. Los patronos que hayan sido sancionados por el Ministerio en el marco de la pandemia COVID-19 y una vez haya subsanado, deberá notificar a las autoridades y el Ministerio procederá dentro de las 72 horas subsiguientes a verificar la subsanación y a revocar la sanción impuesta.

4. Del subsidio: Por medio de la ley se establece la creación de un programa de subsidio para empleados del sector privado, específicamente de las micro, pequeñas y medianas empresas, que se identificarán por medio del registro de patronos con el que cuenta el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; además estas empresas tendrán que comprobar que han sido afectadas por la crisis del COVID-19. Dicho fondo será administrado por el Banco de Desarrollo de El Salvador en adelante BANDESAL y para poder aplicar al subsidio, es necesario que se reúnan, además de los requisitos anteriores los siguientes:

a) Contar en el registro del Instituto Salvadoreño del Seguro Social con **menos de cien empleados reportados en la última planilla presentada** entre los meses de diciembre de dos mil diecinueve y febrero de dos mil veinte.

b) Que reporten ingresos por una cantidad igual o menor a siete millones de dólares de los Estados Unidos de América. Dicho reporte debe ser anual por ventas brutas en el año dos mil diecinueve, declarados al treinta y uno de marzo de dos mil veinte, o en su defecto en el año dos mil dieciocho.

En el caso de las empresas que aún no han presentado su declaración de renta, se tomará como base el ingreso reflejado en sus estados financieros auditados al treinta y uno de diciembre del año dos mil diecinueve; mientras que para aquellos que han empezado a operar en el presente año, se tomará en consideración el monto de su última declaración de pago a cuenta.

La entidad encargada de otorgar el subsidio es BANDESAL, quien también tendrá que solicitar la base de datos de las micro, pequeñas y medianas empresas que se encuentran inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Es importante señalar que el programa de subsidios para empleados que regula la presente ley será equivalente al cincuenta por ciento de la nómina mensual de los patronos de las micro, pequeñas y medianas empresas, y el mismo abarcará un período máximo de dos meses y únicamente cubrirá una asignación mensual por empresa hasta de veintidós mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América, lo cual hace un total de cuarenta y cinco mil dólares.

La metodología de entrega respetará el siguiente camino: BANDESAL entregará el subsidio al patrono, a través de este, deberá ser trasladado a sus empleados en un plazo máximo de tres días hábiles posteriores a la fecha en la que fue recibido el desembolso; y para comprobar dicha situación el patrono deberá conservar los comprobantes de pago, mismos que tendrán que ser presentados al ser requerido por autoridad competente.

El pago del presente subsidio se encuentra libre de cualquier retención tributaria y de descuento por seguridad social, y tendrá que ser entregado a cada empleado de forma íntegra.

Se espera que el programa de subsidios se ejecute en un periodo de cuatro meses, contados a partir de la fecha en la que BANDESAL publique el inicio de la entrega de fondos, sin embargo, hay que tomar en cuenta que, si finaliza dicho periodo y sobre un remanente el mismo será trasladado al programa de créditos que se verifica a continuación.

5) Programa de Otorgamiento de Créditos: se creará el Programa de Otorgamiento de Crédito en línea de capital de trabajo para las empresas o empresarios salvadoreños registrados como patronos en el ISSS afectados por la crisis del COVID-19. Los créditos tendrán una tasa máxima de interés del 3% anual, para un plazo de 10 años y un período de gracia de 12 meses, el cual será administrado por BANDESAL.

Para determinar el monto máximo a desembolsar se utilizarán los siguientes criterios:

- El monto de la planilla del ISSS de cualquier mes entre diciembre, 2019 y febrero, 2020
- El impuesto sobre la renta declarado en los ejercicios fiscales de los años 2018 y/o 2019, este último presentado antes del 1 de abril, 2020.

Para los que iniciaron sus operaciones a partir del año 2019 y no hubiesen presentado la declaración de renta, se tomará como base el impuesto determinado y reflejado en sus estados financieros auditados al 31 de diciembre, 2019.

Para quienes iniciaron sus operaciones durante el año 2020, se considerará el monto de su última declaración de pago a cuenta.

6) Prioridad de asignación de recursos de parte de BANDESAL: BANDESAL priorizará la asignación de los recursos en el orden de prelación establecido en la ley, para garantizar la progresividad y eficacia de las medidas a

favor de las micro, pequeñas; y demás empresas medianas registradas como patronos en el ISSS y afectados por la crisis COVID-19.

7) Programa de Financiamiento Productivo: se creará el Programa de Financiamiento Productivo para empresarios del sector informal fundamentalmente para capital de trabajo que permita su recuperación económica, quienes tengan al menos un crédito vigente en el sistema financiero nacional y/o cooperativo con categoría de riesgo crediticio A o B al 29 de febrero, 2020. Los créditos tendrán una tasa máxima de interés del 3% anual, para un plazo de 10 años y un período de gracia de 12 meses, el cual será administrado por BANDESAL.

#### **2.2.4 DECRETO 593**

San Salvador, 14 de marzo de **2020**. **Decreto No. 593**.- Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19.

El presente decreto dice, Declárase Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural en todo el territorio de la República, dentro del marco establecido en la Constitución, a raíz de la pandemia por COVID-19. por el plazo de treinta días, como consecuencia del riesgo e inminente afectación por la pandemia por COVID-19, para efectos de los mecanismos previstos en la Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres, la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, demás leyes, convenios o contratos de cooperación o préstamo aplicables; a fin de facilitar el abastecimiento adecuado de todos los insumos de la naturaleza que fueren necesarios directamente para hacer frente a la mencionada pandemia.

#### **Polémica por el decreto 593**

El decreto legislativo 593 fue aprobado el 14 de marzo pasado y es el cual, a solicitud del Gobierno, estableció el estado de emergencia nacional por la

pandemia del COVID-19 e incluye una serie de disposiciones que se tienen que seguir, entre ellas se encuentran medidas relacionadas al empleo.

El artículo 5 del decreto, como se aprobó de manera unánime en aquel momento, dice que los trabajadores no pueden ser despedidos por estar en cuarentena por COVID-19 o porque no se pueden presentar al trabajo a causa de restricciones migratorias. Este también señala que las cuarentenas deben ser consideradas como incapacidades laborales, por lo que le corresponde al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) el pago del salario de quienes se encuentren en esa condición.

Este decreto se emitió cuando la cuarentena se aplicaba a quienes venían de viaje, no se había implementado aún la cuarentena general que se anunció el 21 de marzo pasado. Sin embargo, el decreto no distingue entre cuarentenas domiciliarias o en centros de contención.

La Asamblea Legislativa aprobó una “interpretación auténtica”, es decir una aclaración que el artículo debe aplicarse para los trabajadores que se encuentren en cuarentena. David Reyes, diputado de ARENA, explicó que sí se extendería a los que están actualmente en casa.

Es decir que el pago de los salarios de los trabajadores de las empresas que no estén operando por la cuarentena implementada tendría que ser pagados por el ISSS.

Tras la aprobación en la Asamblea, el presidente de la República, Nayib Bukele, mencionó que eso llevaría a una “quiebra” del ISSS.

### **Gobierno de El Salvador propone prohibir despidos por cuarentena.**

Se insistió en que la aclaratoria se hizo para garantizar el salario de los trabajadores del sector de la micro, pequeña y mediana empresa, que a diferencia

de la gran empresa, tiene problemas para pagar todos los gastos y salarios cuando no están funcionando.

El Gobierno propuso una reforma al artículo 5 del decreto 593 que establece que las empresas tienen que realizar esos pagos. La Cámara de Comercio, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y otras gremiales rechazaron la propuesta. La ANEP incluso acusó al Gobierno de buscar que el ISSS “evada” su responsabilidad. Esta propuesta está en agenda, y todavía no ha sido discutida en la Asamblea.

### **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

Así como el patrono tiene obligaciones que cumplir, la ley le concede determinados derechos con miras a defender sus intereses socio-económicos, lo cual no debe interpretarse como un arma en contra de la clase trabajadora; por el contrario, la ley le concede derechos a los patronos con el fin de que la Empresa no desaparezca, lo cual ve un beneficio de los mismos trabajadores y con el fin de que los patronos puedan percibir utilidades en una forma justa y equitativa.

Es así como el Art. 33 C.T., provee la situación de que cuando por caso fortuito o fuerza mayor, como por ejemplo, que no haya materia prima alcanzable en el mercado al costo que más o menos se ha estado obteniendo; que no haya fuerza matriz que haga mover las máquinas, que estén suspendidos los medios de transportes para hacer llegar la materia prima y en fin que sucedan hechos o actos que hagan imposible la continuación del trabajo en la Empresa, el patrono tiene derecho a interrumpir las labores en su Empresa, dejando en consecuencia que prestarse los servicios por un plazo que no exceda de tres días, siempre y cuando el patrono nada haya tenido que ver en las causas que motivaron la fuerza mayor o el caso fortuito, pues de lo contrario el patrono tendrá obligación de pagar a los trabajadores afectados, el equivalente de los salarios ordinarios completos que dejaron de devengar durante la interrupción.

Es pertinente recordar que el caso fortuito proviene de hechos de la naturaleza y la fuerza mayor proviene de actos ejecutados por el hombre.

En el caso planteado de interrupción de labores por parte del patrono por caso fortuito o fuerza mayor, este únicamente está obligado a pagar el equivalente al cincuenta por ciento de los salarios ordinarios a cada trabajador afectado por dicha interrupción.

Puede darse el caso que la fuerza mayor o el caso fortuito, en las mismas circunstancias anteriores, únicamente traigan como consecuencia la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, tal como lo contempla el Art. 34 del C.T. En tal caso el patrono está obligado a pagar a los trabajadores afectados el salario por el tiempo trabajado más un equivalente del 50% del tiempo que dejaron de devengar a consecuencia de la reducción, todo esto hasta por un plazo máximo de tres días, siempre y cuando las causas que motivaron la reducción de la jornada no sean imputables al patrono, caso contrario este, tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados, el salario por el tiempo trabajado más un equivalente por el tiempo que dejaren de devengar debido a la reducción por todo el tiempo que durare.

Las anteriores situaciones se relacionan íntimamente con la causal 1ª del Art. 36 y la causal 4ª del Art. 37 C.T., así como también con los Arts. 38, 41, 42, 44, 45 y 46, todos del Código de Trabajo, pues las situaciones planteadas por los Arts. 33 y 34 C.T., al analizarlos independientemente nos dejan incompleta la información, ya que no nos dicen cómo es que queda la situación una vez pasado el término de los tres días, en el caso de la interrupción; ni tampoco nos dicen cómo es que queda la situación de la relación laboral pasado los tres días; ni mucho menos hasta qué tiempo va a durar ese estado de cosas en el caso que la fuerza mayor o el caso fortuito sigan existiendo, razón por lo cual es necesario complementar el estudio anterior con lo prescrito por los artículos antes mencionados.

Primera situación: un patrono ha ordenado la interrupción de las labores en su Empresa a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, transcurre el primer día, el segundo y el tercero; después de este día, o sea, en el cuarto día si el caso fortuito o fuerza mayor continúan y no es imputable el patrono, contrato individual de trabajo se suspende, de acuerdo al Art. 36 No. 1ª, el cual al relacionarlo con el Art. 38 C.T., nos manifiesta que dicha suspensión se produce automáticamente, o sea que basta que la causal se dé para que la suspensión proceda sin ningún otro trámite que seguir, sin necesidad de ocurrir el juez para que la declare. La anterior situación se debe seguir relacionando con el Art. 44 C.T., el cual nos manifiesta que dicha suspensión del Contrato no podrá durar más de nueve meses.

Segunda situación: otra situación que se presenta es la de que en circunstancias similares al caso anterior, el patrono en vez de interrumpir las labores, lo que hace es ordenar la reducción de las mismas, a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, y sucede que transcurre el primero, el segundo y el tercer día y se llega al cuarto día sin que la reducción desaparezca y no solo siendo éste imputable al patrono, el contrato se suspende de acuerdo al No. 4º del Art. 37 C.T., situación que de acuerdo al Art. 44 C.T., no durará más de tres meses.

En todo este tiempo, o sea dentro de los tres meses de suspensión antes mencionados, el juez, previo juicio de Trabajo que se inicie, debe declarar procedente o improcedente la reducción. Si la declara procedente el contrato individual de trabajo que cada uno de los trabajadores termina a la llegada de los tres meses sin responsabilidad patronal; pero si el Juez declara improcedente la reducción, al contrato termina de acuerdo a la causal 8ª del Art. 53 C.T.

Ahora bien, el Juez va a declarar improcedente la reducción siempre que haya culpa por parte del patrono.

### **2.3.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Ya nuestro Código de Trabajo nos define lo que debemos entender por suspensión del contrato de trabajo, por lo que me limitaré a transcribir el Art. 35 C.T., que dice: “Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios”.

La anterior definición legal se explica así: un contrato individual de trabajo crea obligaciones recíprocas entre patrono y trabajador; una de las principales obligaciones del trabajador, es prestar el servicio; pues bien, cuando el contrato individual de trabajo se suspende, tanto patrono como trabajador dejan de cumplir con sus obligaciones principales que con anterioridad he especificado; o sea, que en el caso planteado, el patrono deja de pagar los salarios y el trabajador deja de prestar el servicio, naturalmente, por el tiempo que la ley expresa de acuerdo a la causa que origina la suspensión.

La suspensión se produce automáticamente y mediante juicio de trabajo. Se produce automáticamente, o sea, sin necesidad de requisito alguno, con sólo que la causa se produzca, por las razones que señala el Art. 36 C.T.

Que no son otras que la fuerza mayor y caso fortuito, la muerte o incapacidad legal, física o mental del patrono, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de labores; la huelga o paro legales, la incapacidad temporal del trabajador; la enfermedad o accidente del patrono que lo impidan dirigir las labores; la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente; la detención de cualquier clase que sufiere el patrono, siempre que traigan como consecuencia la suspensión necesaria e inevitable de las labores, siempre y cuando a juicio del Juez de trabajo la detención resultare infundada; el descanso pre y post natal; la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del

patrono, o la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional.

En este caso, cuando se trata del patrono, será necesario que el cargo que ocupa traiga como consecuencia la suspensión necesaria e inevitable de las labores; y por ejercer el trabajador con el trabajo que desempeña, así como también cuando el patrono ejerce un cargo público, siempre que traiga como consecuencia inevitable la suspensión de las labores de la Empresa.

### **2.3.2 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES:**

Otro de los derechos que tiene el patrono consiste en dar por terminado el contrato de trabajo que lo mantiene unido con el trabajador. Pero en vista de que existen principios de justicia social hay que respetar, nuestro legislador ha determinado de antemano las causas por las cuales el patrono tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, sin necesidad de ocurrir a los Tribunales de lo Laboral o de primera Instancia con competencia en lo laboral, con el objeto de tratar de probar la causa que se invoque; o sea, que basta que cualquiera de las causas contempladas en el Art. 46 C.T., se dé, para que el contrato se considere terminado sin ninguna responsabilidad para el patrono ni para el trabajador.

No sucede lo mismo en el caso del Art. 49 C.T., pues al darse las situaciones contempladas en el mismo, el contrato de trabajo terminará siempre y cuando haya habido intervención judicial, o sea, toda vez que la parte interesada, que no puede ser otra que el patrono, haya iniciado juicio de trabajo y obtenido al final del mismo una sentencia Por medio de la cual se le autorice a dar por terminado el contrato de trabajo, en vista de haber probado los extremos de su demanda, o mejor dicho, de haber demostrado la existencia de la causa.

Ahora bien, tanto en las causales contempladas en los numerales del primero al octavo del Art. 48 C.T., como las contempladas en dos numerales del Art. 49 C.T., el patrono ni el trabajador incurren en responsabilidad.

### **2.3.3 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO**

Asimismo, el contrato de trabajo “puede” terminar por cualquiera de las causas contempladas en el Art. 50 C.T., y digo que “puede” porque la disposición antes anotada usa la palabra “podrá” cuando le da al patrono el derecho de terminar el contrato, entendiéndose que queda a voluntad del mismo ejercer o no dicho derecho.

Y es precisamente la diferencia que existe con los Arts. 48 y 49 C.T., que con anterioridad he mencionado en el número precedente, pues en estos, al darse la causal, cualquiera que sea, el contrato termina, en el primero sin necesidad de ocurrir al Juez competente y en el segundo con la concurrencia de dicho requisito, o sea, ocurriendo al Juez; pero el contrato tiene que terminar y no queda a discreción del patrono usar o no de su derecho como en el caso del Art. 50C.T.

La anterior diferencia se explica por el hecho de que la Ley laboral trata de conciliar al capital con el trabajo, ya que sería injusto no tomar en cuenta situaciones proteccionistas al gravarse grandemente los intereses de las personas que están haciendo producir bienes o servicios, razón por la cual la ley prevé los casos de cumplimiento del plazo, muerte del trabajador y del patrono con el requisito en el caso del patrono, que traiga como consecuencia directa la terminación del negocio; la disolución o liquidación de la Sociedad a consecuencia de la finalización del negocio; por fuerza mayor o caso fortuito y otras claramente especificadas en los cuales se ve perfectamente que el espíritu de la Ley es proteger al patrono y su inversión, excluyéndolo de responsabilidad, tanto en el Art. 48 y 49 C.T. como en el Art. 50 C.T.

Pues este le concede el derecho al patrono de terminar su relación laboral con el trabajador, sin incurrir en responsabilidad siempre y cuando inicie juicio de trabajo y pruebe la causal que invoque y como consecuencia obtenga sentencia judicial que declare la terminación del contrato sin responsabilidad.

Entre las causas contempladas en los Arts. 48 y 49 C.T., por una parte y el Art. 50 C.T. por otra, existe una diferencia de Fondo, cual es, que en este último artículo se toma en cuenta más que todo la conducta del trabajador y en aquellos, se toman en cuenta hechos que tienen que suceder o riesgos legales, físicos, materiales o económicos a que están expuestas todas las Empresas.

Es precisamente por esta diferencia de fondo que la Ley usa en los Arts. 48 y 49 C.T., la palabra “terminará” y en el Art. 50 C.T., la palabra “podrá”.

### **2.3.4 PLAZOS Y TÉRMINOS**

Respecto a los plazos y términos facultados para los tipos de suspensión ya descritos, es preciso aclarar que este finaliza cuando se pone fin a la causa generadora o al cumplirse el tiempo máximo establecido según sea el caso.<sup>1</sup>

Si la causa es la falta de Caso fortuito o Fuerza Mayor, el límite es de nueve meses. Cuando la suspensión haya sido autorizada judicialmente fundamentada en los ordinales 2º, 3º y 4º del artículo 37, no podrá ser mayor de tres meses.

Si el objeto de la demanda que autorizó la suspensión es el fundamento del artículo 40 del cual se refiere, que la suspensión durará el tiempo que esté el directivo en el cargo que, de acuerdo al artículo 221 numeral A ordinal 1º es un año. El patrono puede suspender hasta por un día al trabajador por falta disciplinarias al Reglamento Interno, y a falta de este, con previa autorización del Inspector General de Trabajo, la suspensión puede ser hasta por un plazo no mayor de treinta días.

---

<sup>1</sup> El Doctor Carlos Amilcar Amaya, en su tesis “Actos, Formas y Términos en Derecho Procesal Civil”, dice: “Redondeando las ideas anteriormente expuestas, podemos conceptualizar los vocablos termino y plazo así: Terminio, es el momento de tiempo en que debe realizarse o comenzar a realizarse un acto o actividad procesal...Y plazo, es el espacio de tiempo en que puede realizarse un determinado acto o actividad procesal, pudiendo suceder su realización en cualquier momento de ese espacio de tiempo.”

### **2.3.5 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO NO REANUDA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL TIEMPO ESTABLECIDO POR LA LEY?**

En primer lugar, se hará referencia que según el artículo 38 CT. Estipula que las suspensiones contempladas en el artículo 36 CT. Junto con el ordinal primero del artículo 37 CT. Suceden de manera automática, me refiero a que no necesitan autorización judicial.

Según los artículos anteriores y haciendo énfasis en el artículo 45 CT. La reanudación a labores no debe sobrepasar los plazos estipulados en el artículo 44 CT. Los empleados están obligados a reanudar sus labores y el patrono a restituir en su cargo y asimismo conservando su salario pactado en el contrato.

En el periodo de reincorporación en tiempo de emergencia COVID-19 establece que La reanudación temporal podrá realizarse si la persona empleadora lo considera oportuno y existe habilitación para ello, lo cual no implica que deban ser días o semanas continuas.

Dicha reanudación, podrá realizarse siempre y cuando, se notifique a la persona trabajadora y se le indique el período que aplicará la misma, así mismo deberá existir certeza que se recibió la respectiva comunicación.

Esto quiere decir que las reanudaciones no necesariamente serán por semanas completas o días seguidos sino de acuerdo con la necesidad del comercio que realiza las aperturas según las medidas anunciadas por el Gobierno.

### 2.3.6 CARACTERISTICAS DEL CASO FORTUITO.

El artículo 36 del Código de Trabajo establece las causales en las que se suspende el contrato individual de trabajo, entre las cuales se encuentran las siguientes:

*“1ª- Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono.”*

De acuerdo al concepto del art. 43 Código civil, (CC.) y la jurisprudencia, los caracteres que se deben llenar para estar en presencia de caso fortuito o fuerza mayor:

- 1- Un hecho imprevisible, es decir, cuando el hecho supere la aptitud normal de previsión que es dable a las personas, en función de sus condiciones y la naturaleza de la obligación;
- 2- Hecho irresistible en cuanto a que ha de considerarse inevitable que impida realizar lo convenido.
- 3- Un hecho externo, que no dependa de la persona que lo aduce en su favor

Hemos manifestado que el covid-19 es un fenómeno de la naturaleza, que es extraordinario, y por su alcance o magnitud en sus consecuencias sale del orden común, y por ello es ajeno a la voluntad de la humanidad, convirtiéndose en un fenómeno imprevisible porque excedió a la normal previsión.

Los fenómenos de la naturaleza constituyen caso fortuito cuando reúnen los requisitos antes mencionados y el covid-19 llena dichos caracteres.

Hemos expresado que la fuerza mayor o caso fortuito se utiliza para justificar el incumplimiento de una obligación, en nuestro caso como causal de suspensión o terminación del contrato de trabajo.

El código de trabajo CT. establece la suspensión del contrato de trabajo Arts. 36, 38 por medio del caso fortuito o fuerza mayor, pero también lo permite para la terminación de dicho vínculo contractual y sin responsabilidad para ninguna de las partes sin intervención judicial Art. 48 N°6.

Actualmente en el país a través de la ley de Emergencia Nacional que hemos citado no ha ordenado una suspensión total de las actividades económica y empresarial, existen empresas que con sus trabajadores se encuentran laborando, en poca proporción, pero están realizando su actividad productiva, como las actividades excluidas en el decreto ejecutivo 12 y 19.

Los efectos del coronavirus en las relaciones laborales, en cuanto a la utilización por parte de los empleadores como causal de suspensión de los contratos de trabajo, no se pueden generalizar, será necesario un examen particular de cada uno de los hechos para poder establecer la suspensión de los contratos de trabajo automáticamente, de acuerdo a los Arts. 36 y 38 Ct., y será el Ministerio de Trabajo el que tiene la competencia para sancionar dichas conductas de acuerdo al decreto ejecutivo número 6, pareciera que dicho decreto le permite entrar a conocer de dichas suspensiones y si es así lo haría con el procedimiento establecido en el libro quinto, capítulo I sección segunda del Ct.

Con relación a la terminación de los contratos de trabajo a que se refiere el art. 48 N° 6 CT. Aun cuando establece sin intervención judicial, se debe valorar la trasgresión a la ley de Emergencia Nacional que ordena que no se puede despedir a los trabajadores en garantía de la estabilidad laboral, y como son hechos complejos, creemos que será necesario que se establezca sí en verdad no se pudo continuar con la explotación de la empresa, por dos razones:

- 1- Debido a que la disposición manifiesta, que las consecuencias del caso fortuito produzcan necesariamente la terminación o parte del negocio, la decisión de terminar con la empresa es un hecho interno y no externo, no es impredecible, tampoco se puede decir que es irresistible, debido a que no se sabe la evolución futura de la pandemia y su duración es

impredecible, por lo que el patrono debe de tomar una decisión ante las adversidades y actuar.

- 2- agencia debida como la haría un buen padre de familia, para exonerarse de la culpa; en las relaciones laborales priva la realidad y las experiencias laborales sobre las formalidades, por lo que los trabajadores exigirán una certeza de la existencia de dichas consecuencias.

Por lo que creemos que de llegar a ocurrir que los patronos tomen esa decisión y dar por finalizado los contratos de trabajo, se enfrentarían:

- 1) a la prohibición de la ley de Emergencia Nacional,
- 2) a comprobar que las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor produjeron el cierre del negocio definitivamente, no mientras pasa la pandemia, por medio de la liquidación de la empresa; y
- 3) lo anterior daría a los trabajadores, la pretensión de impugnación de la aplicación del Art. 48 N° 6 CT, si bien es cierto que dicha disposición se encuentra en el capítulo VII del CT, que como ya lo mencionamos se refiere a las causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial, no impide que los afectados tengan vedado el acceso a la jurisdicción, como lo demuestran varias sentencias de los tribunales laborales, entre ellas: Sentencia ref. 69-2016, Cámara Segunda de lo Laboral: San Salvador, de las quince horas y diez minutos del día diecinueve de febrero de dos mil dieciséis.

En el artículo 37 del Código de Trabajo, establece la causal por la que podrá suspenderse el contrato de trabajo:

*“1º- Por mutuo consentimiento de las partes.”*

Las partes pueden establecer motivos de suspensión del contrato siempre que no supongan abuso de derecho, las condiciones de la suspensión han de establecerse por escrito.

### **2.3.7 SUSPENSIONES IMPERFECTAS DE LABORES**

El Art. 37 numeral 7 CT., establece que el contrato de trabajo podrá suspenderse, cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicio, esto es una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, la cual consiste en que se suspende la prestación de servicios, pero se continúa pagando los salarios.

De ello existen ejemplos dentro del Código de Trabajo, como algunas denominadas prestaciones laborales, pero que en esencia gozan de las características de las suspensiones mencionadas: los días de asueto, las vacaciones anuales, las prestaciones por maternidad, cuando el trabajador tenga que cumplir obligaciones de carácter público o familiares, por enfermedades del trabajador, Etc., en todas estas suspensiones no hay prestación de servicio, pero se continúa pagando la remuneración.

Analizando el decreto legislativo no. 593 “estado de emergencia nacional de la pandemia por covid-19” cuando establece que se les siga pagando los salarios a los trabajadores, se podría ubicar ese hecho como una suspensión imperfecta, debido a la cuarentena decretada y que obliga a los trabajadores a permanecer, ya sea en centros sanitarios o en casa y no salir de ella excepto en casos de emergencia y aprovisionamiento alimenticio. A diferencia de otros países que ha decretado suspensiones perfectas, como, por ejemplo: En Perú, República Dominicana, Etc.<sup>2</sup>

### **2.3.8 EL COVID-19 Y LAS VACACIONES A LOS TRABAJADORES**

Se ha dicho que las vacaciones son suspensiones imperfectas y son legales, pero siempre y cuando el trabajador haya obtenido ese derecho, es decir, que se encuentre laborando y haya cumplido un año de labores o haber laborado

---

<sup>2</sup> Medidas laborales en Centroamérica-crisis por covid-19. [https://central-law.com.](https://central-law.com/); Sulca Quispe, Mario Eloy; Implicancia de la suspensión perfecta de labores, Taller de Derecho Laboral y SS. José Matías Manzanilla.UNMSM.22-04-2020,peru. <https://tallermanzanilla.blogspot.pe/>

por un periodo por más de doscientos días en el año para el mismo patrono, Arts. 177 y 180 Ct.

Así mismo el decreto de emergencia nacional 593 y decreto ejecutivo 6, ordenan suspensiones de labores en instituciones públicas y municipales y en el sector privado debido a causas de edad y de enfermedades crónicas y también aquellas empresas cuyo giro no sea esencial en la emergencia, en este sentido en el sector privado no se podría utilizar las vacaciones para evitar el pago de las remuneraciones salariales, debido a que como ya lo apuntamos, las vacaciones son suspensiones y el Estado ya dictamino suspensiones de labores en los casos mencionados, por lo tanto no podría existir dos causas de suspensiones a la vez.

En el caso de las empresas que se encuentren laborando como los negocios de comida, restaurantes, en las modalidades de servicio a domicilio, para llevar y auto servicio; las farmacias, supermercados, y todas las mencionadas en el decreto ejecutivo 12 y 19, estas empresas si pueden otorgar vacaciones a sus trabajadores si estos han cumplidos con los requisitos legales para gozar de ese derecho y por el tiempo estipulado por la ley, Arts. 177, 180 Ct.

Estas empresas han reducido su personal debido a la poca demanda de sus productos, en estos casos esos trabajadores se pueden mandar de vacaciones, creemos que sí dichos empleados, ya han llenado los requisitos exigidos para gozar de dicho derecho se les debe otorgar y al finalizar vuelven a su trabajo, pero si están rebajados debido a la emergencia por la pandemia, su situación no cambia continuarían suspendidos legalmente (D.L.593, D.E. 6) siempre en sus casas y gozando de la remuneración salarial.

### **2.3.9 LA PANDEMIA Y LAS REDUCCIONES DE SALARIOS**

El decreto de Estado de Emergencia no autoriza reducciones de salarios a los trabajadores, a menos que el trabajador no asista a su trabajo sin causa justificada lo que lo hace perder el derecho al pago de su remuneración.

En tanto que el artículo 147 del Código de Trabajo, establece que el salario mínimo por unidad de tiempo incluye ocho horas laborales, sin embargo, dicha norma aclara que, cuando el trabajador labora menos de cinco horas diarias la remuneración por parte del patrono será equivalente al tiempo laborado.

En el periodo de pandemia COVID-19, se hicieron efectivos los artículos 36 ord. 1 y 37 ord. 1 del Código de Trabajo, por lo cual haciendo referencia al inciso anterior, el trabajador al momento de ser reincorporado en sus labores, su salario debe ser acorde a las horas laboradas, debido a que si no cumple con un mínimo de cinco horas laborales diarias, su prestación de servicio será únicamente por horas.

Con esto se hace referencia que el patrono no tiene la obligación de cumplir con el pago del salario mínimo, siempre y cuando el trabajador no cumpla con las horas laborales estipuladas en el Código de Trabajo.

Asimismo el patrono debe regular las horas laborales según las disposiciones Gubernamentales los permitan.

### **2.3.10 ¿QUÉ ES LA COVID-19?**

La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

El covid-19 es un fenómeno natural que era impredecible que apareciera antes de ser declarado pandemia, no creíamos que nos iba a afectar, pues ya habían pasado otras epidemias como el colero, el H1N1, el dengue, el chinkinguya, etc., pero no afectaron directamente la vida normal de los trabajadores y empleadores, a diferencia de esta pandemia.

Este virus si ha tenido una gran influencia en las sociedades y en el mundo, al grado que ha paralizado las grandes economías mundiales y está cegando la vida de miles de personas, solamente comparable, como lo manifiesta la Organización Mundial de la Salud (OMS), con la gripe española de 1918 que produjo la muerte de millones de personas.

Por lo tanto, los estragos del covid-19 que estamos sufriendo es un fenómeno que es en sí mismo imprevisible, es un desastre letal mundial, que está arrebatando la vida a las personas en forma desproporcionada, y de muy extraña ocurrencia,

Los países están tomando medidas sanitarias, de contención, de cierres de fronteras, de cuarentenas, legales, económicas y laborales, para evitar la pérdida de vidas en menor proporción, mientras se encuentre la cura para contrarrestar dicho virus.

Dichas medidas no dejan de impactar en la economía nacional y en la de las empresas, ello puede conllevar el cierre de empresas, interrupciones y suspensiones de labores, Etc., más cuando es decretado por los gobiernos. Los efectos son más graves en los trabajadores que pueden ser despidos o suspendidos o reducidas sus jornadas de trabajo y rebaja en el pago de salarios.

En nuestro país ante la presencia de un fenómeno extraordinario con los efectos, como los que se han descrito; es procedente analizar si dicho evento mortal cae dentro de la conceptualización de caso fortuito o fuerza mayor, para encontrar la justificación para el incumplimiento de las obligaciones laborales, por una de las partes de la relación de trabajo.

### **2.3.11 COVID-19 EN EL SALVADOR**

En El Salvador se decretó Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural en todo el territorio de la República a raíz de la Pandemia por COVID-19 por un plazo de 30 días, por medio de Decreto Legislativo No. 593 publicado en el Diario Oficial el día 14 de marzo del 2020. En

la legislación laboral actual, no se establece de manera expresa que el Estado de Emergencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo, no obstante, lo anterior, en vista de no estar regulada tal situación en nuestro Código de Trabajo, la Asamblea Legislativa y la Presidencia de El Salvador, han emitido normativas de estricto cumplimiento, estableciendo en el decreto antes mencionado en su Artículo 05 lo siguiente:

- No podrá ser objeto de despido todo trabajador o trabajadora que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por la autoridad de salud competente, o aquellas personas que por restricción migratoria o sanitarias implementadas en el país o en el extranjero se le imposibilitó su regreso al lugar trabajo.
- Las personas que entran en el supuesto anterior, tampoco podrán ser objeto de descuento salarial.
- La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena y se extenderá por tres meses más, salvo que exista causa legal.
- Para efectos legales y económicos la cuarentena ordenada por la pandemia de COVID-19 se tratará como incapacidades temporales por enfermedad común prevista en el Código de Trabajo, ley de asuetos, vacaciones y licencias de empleados públicos.
- El ISSS está obligado a cubrir la totalidad del subsidio de incapacidad al trabajador en cuarentena a partir del cuarto día.

De igual manera, por medio de comunicado oficial de la Presidencia de la República, se tomaron las siguientes medidas a implementar a partir del 17 de marzo del presente, y por un plazo de 30 días:

- El sector público y la empresa privada debe enviar a casa, sin excepción a los trabajadores mayores de 60 años, mujeres embarazadas y personas con enfermedades crónicas, realizando esta medida de forma remunerada, y permitiendo el teletrabajo cuando sea posible.

- Sector público debe enviar a casa a trabajadores que no sean necesarios para brindar servicios vitales.
- Todas las empresas que no sean de alimentos, medicamentos o suministros necesarios para el funcionamiento del país deben de enviar a su personal a casa de forma remunerada.

El sábado 21 de marzo, se emite el Decreto 12 en el ramo de Salud, el cual también tiene su base legal en el Decreto 593 antes citado. En este se decreta una cuarentena domiciliar para todo el territorio nacional, a partir de las medidas siguientes:

- Se declara cuarentena a nivel nacional a fin de que ninguna persona pueda circular en el territorio nacional, a partir de la entrada en vigencia del decreto y por 30 días, contados a partir del día 21 de marzo de 2020.
- La circulación en las calles está limitada a un listado de personas que trabajen para empresas de producción, distribución de alimentos, artículos de primera necesidad, limpieza, de seguridad, entidades financieras, médicos privados, Hospitales Privados, Clínicas Privadas, empresas de la industria de alimentos o productos médicos, personas que cuiden a niños o personas mayores, Magistrados y Jueces, Diputados, entre otros.
- Para las personas que no tengan un ingreso fijo o un vínculo laboral, se otorgará un bono de colaboración de USD 300.00 siempre y cuando acaten las medidas.
- Bono de USD 150.00 para empleados públicos que realizan actividades directas al combate de la pandemia, en instituciones calificadas por el Ministerio de Salud o estén íntimamente relacionadas con dicho fin.

Penalidades: Las empresas que no acaten las disposiciones de cierre arriba mencionadas serán multadas y cerradas con cordón sanitario indefinidamente.

Cabe mencionar que todos los decretos están en constantes reformas, por tanto, se estarán dando a conocer cuando estas se vayan dando.<sup>3</sup>

### **2.3.12 ANALISIS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TIEMPOS DE EMERGENCIA COVID-19**

Teniendo en cuenta la información obtenida por medio de la investigación realizada, se hará un análisis de cómo ha evolucionado la ley y la funcionalidad de las empresas ante la suspensión del contrato individual de trabajo, y asimismo dando a conocer los conflictos de ley en que se vieron involucrados los decretos y las violaciones constitucionales sancionadas que sucedieron en el Estado salvadoreño.

Si hacemos referencia a los artículos estipulados en el código de trabajo, del artículo 35 al 46, hacen referencia a la suspensión del contrato, pero tiene una extensión de información bastante corta.

La suspensión del contrato individual de trabajo en el tiempo de pandemia COVID-19, fue una alternativa a la cual se tuvieron que amparar las empresas para poder tener estabilidad y no caer en quiebra y tener la subsistencia laboral.

En esta figura empleada se emitieron varios decretos en El Salvador, para regular tanto despidos como acciones arbitrarias que se podían tomar ante la falta de liquidez dentro de las empresas.

A continuación, se analizaran todos los decretos emitidos tanto por el Órgano Ejecutivo y el Órgano Legislativo, que tienen relación por la situación que aun golpea a nuestro país, la pandemia COVID-19:

---

<sup>3</sup> (Oscar Torres Cañas, 2020)

## 1.DECRETO LEGISLATIVO No. 593 “ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DE LA PANDEMIA POR COVID-19”

### **Entre los puntos a destacar tenemos:**

- Ningún trabajador ni trabajadora podrá ser objeto de despido ni de descuento en su salario por:
  - Cumplir la cuarentena por el COVID-19 que sea ordenada por la autoridad de salud competente.
  - Imposibilidad de regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias decretadas en el país o en el extranjero.
  - Duración de tres meses posteriores a terminación de la cuarentena.
- No aplicará lo antes señalado en el caso que existan causas legales de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono.

Pero una de las grandes polémicas que envolvió al presente decreto fue que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social estaría obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora que se encuentre en cuarentena.

Lo anterior refleja una realidad, y es que, sería imposible para el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, cubrir el subsidio diario por cada trabajador asegurado al que se le haya suspendido el contrato individual de trabajo, por lo que dicha normativa, en esa parte, careció de aplicación.

## 2.DECRETO EJECUTIVO No. 6 “DISPOSICIONES PARA ORDENAR A LOS TRABAJADORES EN EL RETORNO A SU DOMICILIO PARA RESGUARDARSE DEL CONTAGIO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y GARANTIZAR SU REMUNERACIÓN”

Este decreto ordenó a la empresa que los trabajadores regresaran a sus hogares con goce de salario, pero no se tomó en cuenta la capacidad del patrono para sostener la empresa sin recibir ingresos de la misma, siendo esto objeto de numerosas críticas. A continuación se rescatan extractos de dicho decreto a efectos de mayor ilustración en cuanto a su regulación:

**Resguardo de todos los trabajadores del sector privado, público y en su domicilio o residencia.**

- Mayores de sesenta años de edad.
- Mujeres en periodo de gestación.
- Personas con enfermedades crónicas: Insuficiencia renal crónica o trasplantados, Cáncer en procesos de radioterapias o quimioterapias, Lupus, Diabetes Mellitus, Enfermedades Pulmonares Crónicas.

**Pago de salario a trabajadores enviados a su residencia.**

- El empleador deberá pagar a cada trabajador los salarios correspondientes a los días en los que estuviere resguardado.

**Crédito preferencial del banco hipotecario de el salvador a empleadores**

- El Banco Hipotecario de El Salvador pondrá a disposición de los empleadores que cierren sus instalaciones o se vean afectados por el cumplimiento a la normativa emitida por la emergencia del COVID-19, un crédito preferencial que se regirá por los términos que disponga su junta directiva.

3.DECRETO AMBITO DE APLICACIÓN CONTENIDO VIGENCIA DECRETO EJECUTIVO No. 7 AMBITO DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y RECREATIVA.

Suspensión de la apertura al público: Bares Discotecas Gimnasios Otros cuya naturaleza sea la venta de bebidas alcohólicas o entrenamiento y recreación.

4.DECRETO EJECUTIVO No. 9 AMBITO DE LA ACTIVIDAD ALIMENTICIA DE RESTAURANTES Y OTROS SIMILARES.

Suspensión de: Restaurantes Comedores Negocios cuyo fin sea otorgar servicios alimenticios sean formales o no.

Se excluyen: Ventas a domicilio Para llevar Autoservicio de restaurantes.

5.DECRETO EJECUTIVO No. 10 AMBITO DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL E INDUSTRIAL.

Suspensión de actividades laborales: Call center Industrias denominadas maquilas, Líneas aéreas Agencias de viaje.

Excluyen Rubros y actividades: Salud, Alimentación, Insumos médicos Medicinas, Call Center que se dediquen: Venta de comida a domicilio, Servicios Médicos,

5. DECRETO EJECUTIVO No. 11 AMBITO DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DE CENTROS O PLAZAS COMERCIALES, CUALQUIERA QUE SEA SU DENOMINACIÓN.

Suspensión de apertura al público de locales comerciales ubicados en centros o plazas comerciales.

Se excluyen: Clínicas médicas, Farmacias Supermercados, Agencias bancarias, Servicios alimenticios para llevar y a domicilio.

6.DECRETO EJECUTIVO No. 14 “MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PREVENCIÓN Y CONTENCIÓN PARA DECLARAR EL TERRITORIO NACIONAL COMO ZONA SUJETA A CONTROL SANITARIO, A FIN DE CONTENER LA PANDEMIA COVID-19.”

### **Medidas de aislamiento y seguridad a cumplir por las empresas autorizadas**

Todas las industrias y servicios permitidos deberán enviar a sus casas:

- ADULTO MAYOR.
- MUJER EMBARAZADA.
- PERSONAS CON ENFERMEDADES CRÓNICAS.

Todos los rubros permitidos deberán cumplir normas de higiene, garantizar el distanciamiento entre las personas, uso de alcohol gel y mascarillas, aislar a quienes tosen o estornudan constantemente y todas las medidas necesarias para evitar un contagio masivo.

En caso de un trabajador con síntomas sospechosos llamar al 132 y Obligatoriamente todos los trabajadores deberán portar carne, identificación y una carta con el contenido siguiente: Nombre de la empresa, actividad, datos generales del trabajador y sus funciones, cargo dentro de la empresa, horarios de entrada y salida, dirección y contacto del empleador.

### **ANALISIS**

Luego de hacer una referencia a los decretos emitidos en el periodo de pandemia COVID-19, se ha observado que los decretos emitidos no han respaldado al trabajador ni a la empresa.

Se llega a este punto ya que según la investigación realizada el código de trabajo no está preparado para solventar este tipo de dificultades, asimismo no se solventan las necesidades del empleado y patrono, por lo cual es necesario que la actual legislación al verse sorprendida con una situación atípica, es necesario que

se modifique la ley para que pueda solventar de manera técnica una situación similar.

Haciendo un recorrido por los decretos emitidos podemos observar que hay decretos que a criterio de la actual Sala de lo Contitucional no cumplan con los requisitos constitucionales para que los mismos puedan subsistir, un ejemplo de ello es la derogación del Decreto Ejecutivo No. 12. - Medidas Extraordinarias de Prevención y Contención para Declarar el Territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a fin de Contener la Pandemia COVID-19.

Dicho decreto se deroga por violentar los derechos constitucionales como la libertad de tránsito, asimismo esta violación de los derecho se da a la falta de común acuerdo por parte de los órganos del Estado, por lo cual es menester una reconsideración de la postura de la legislación salvadoreña.

Por lo cual en el análisis se comprende la necesidad de la reforma de los artículos del 35 y subsiguientes del código de trabajo o la creación de una ley especial, para que al enfrentarnos a una suspensión masiva del contrato individual de trabajo, exista una medida de prevención para que tanto el patrono como el empleado tenga una garantía de seguridad laboral.

Dado que ese es el problema principal que se ha dado en el periodo de pandemia, la falta de seguridad laboral es la causa principal que afecta a los trabajadores, ya que en el periodo de suspensión laboral no hay un punto de garantía para ambas partes, tanto para el patrono y la subsistencia de su empresa y como para el trabajador para la garantía de conservar su estabilidad laboral.

En el ámbito internacional, los países han implementado políticas de acción en torno a tres áreas: la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, la protección de la actividad económica y de la demanda de mano de obra, y el apoyo al empleo y al mantenimiento de los ingresos (OIT, 2020b; CEPAL, 2020a).

La idea fundamental de estas medidas es evitar los contagios, asegurar los ingresos de los grupos más vulnerables y mantener la capacidad instalada y la viabilidad de las empresas, además de preservar los empleos y las condiciones laborales.

En cuanto a la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, destacan medidas como el trabajo a distancia, el establecimiento de turnos de trabajo en horarios escalonados, la ampliación del derecho a licencias por enfermedad remuneradas para los trabajadores con síntomas o que se encuentren en cuarentena, el asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo por vía telefónica, la publicación de sitios web específicos sobre el tema y la difusión de información, y la prestación de servicios de cuidado infantil para los padres que trabajan en varios países en los que se han cerrado escuelas y guarderías.

Entre las políticas de apoyo al empleo y al mantenimiento de los ingresos, se incluyen acuerdos sobre la reducción del horario de trabajo y en materia de compensación, la promoción de la conservación del empleo mediante subsidios o préstamos asociados al mantenimiento de los puestos de trabajo y los salarios, y la ampliación de las prestaciones por desempleo para los trabajadores formales, así como de las prestaciones de asistencia social, especialmente para los trabajadores informales y sus familias.

Por otra parte, en el marco de las políticas de fomento de la actividad económica y la demanda de mano de obra, destacan estímulos fiscales (exenciones o postergaciones tributarias e incrementos del gasto público en salud protección social) y la prestación de apoyo financiero a sectores específicos a tasas de interés preferenciales).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> De acuerdo con el Oxford COVID-19 Government Response Tracker , <https://covidtracker.bsg.ox.ac.uk/>, mientras que, a fines de febrero, solo se habían registrado casos en el Brasil y México, para el 15 de marzo, 28 países habían informado ya sobre sus primeros casos, situación que se había extendido a 37 países de la región el 1 de abril. A la vez, también fueron aumentando las medidas de restricción interna. Mientras que, hasta el 15 de marzo, se habían emitido recomendaciones de distanciamiento social en solo 6 países, para el 1 de abril, 29 países habían adoptado medidas locales o nacionales de confinamiento. En el período 2003-

En relación a los decretos antes mencionados en el numeral 2.3.12, cabe decir que todos a la fecha actual no poseen vigencia, ya que, han cumplido su objetivo dentro del periodo de emergencia, por lo tanto la Asamblea Legislativa dio paso a una ley especial para el COVID-19.

Mediante el decreto legislativo número 661, a los doce días del mes de junio del año dos mil veinte, en atención al valor supremo constitucional, que la persona humana es el origen y fin de la actividad del Estado, hacemos énfasis en el principio de seguridad jurídica y bien común, asimismo el principio de prevalencia de tratados, regulado en el artículo 144 de la Constitución de la República, con el ánimo de velar por la salud de los habitantes de la República de El Salvador, se ha considerado mediante pactos internacionales la Ley Especial de Emergencia para la pandemia COVID-19, atención integral de la vida, la salud y la re apertura de la economía.

La ley antes mencionada tiene como objetivo en términos generales, garantizar el derecho al trabajo, mediante la reanudación gradual de las actividades laborales, asimismo organizar el trabajo que permita la medidas de bio-seguridad, con el objetivo que toda actividad vuelva a la normalidad, por lo tanto la ley antes mencionada subsume a los decretos emitidos dando una línea de seguimiento para la población en general.

Lo anterior ha reflejado, que dicha ley solo tiene como objetivo regular una situación anormal como lo es el COVID-19, en el análisis planteado se requiere una ley permanente que permita a las personas afectadas tener una solución inmediata, por tanto si observamos en el proyecto en cuestión, las leyes no están preparadas para afrontar una pandemia y los Órganos del Estado no poseen la capacidad de solventar de carácter inmediato las necesidades que nacen por la pandemia.

---

2008, 15 de los 19 países de América Latina registraron un superávit primario, mientras que el resultado global (teniendo en cuenta los pagos de la deuda pública) estuvo cerca del equilibrio del promedio del país en los mismos años.

Por lo tanto, se ha recomendado la modificación del Código de Trabajo por una propuesta que se adapte a las necesidades que acarrea el estado de emergencia, con el único fin de salvaguardar las garantías constitucionales y que se regule asimismo una ley especial para la aplicación de la suspensión del contrato individual de trabajo en tiempos de emergencia similares al COVID-19.

### **Análisis de derecho comparado de la aplicación de la suspensión del contrato individual de trabajo con Guatemala.**

Se hará una breve reseña sobre como la Republica de Guatemala ha sobrellevado la suspensión del contrato individual de trabajo, por lo cual se hará referencia a las leyes guatemaltecas y como el Ministerio de Trabajo vela por la seguridad laboral.

#### **¿Qué es una suspensión de contrato en Guatemala?**

Según la Ley, la suspensión de los contratos de trabajo en Guatemala se da cuando el empleador y el trabajador dejan de cumplir temporalmente sus obligaciones mutuas. Es decir, cuando el trabajador no presta sus servicios ni recibe un salario. Esto, de forma temporal y sin que signifique que la relación de trabajo se da por terminada

El 07 de abril de 2020 en el Diario de Centro América se publicó el Acuerdo Ministerial 140 – 2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se crea el procedimiento electrónico para registro control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo.

Este acuerdo ministerial surge a raíz del Estado de Calamidad COVID-19 y a las disposiciones Presidenciales, en donde se ordena la suspensión de actividades laborales del sector público y privado (y se establece en qué casos procede seguir operando con autorización del Ministerio de Economía).

El derecho al trabajo es un derecho contemplado y protegido a nivel constitucional, para el efecto, el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece:

*“El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”*

Por su parte, el Decreto 1441, Código de Trabajo, ley específica en materia laboral en el país, establece en el artículo 6 lo siguiente:

Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo.

En ese sentido, por medio del Decreto Gubernativo número 5-2020 de fecha 05 de marzo de 2020, se decretó Estado de Calamidad Pública por el plazo de treinta días en todo el territorio nacional (plazo que fue extendido por un plazo de 30 días más, por los decretos 6-2020 y 7-2020). Resolución en donde, tal como se mencionó con anterioridad se suspenden labores del sector público y privado.

El artículo 65 del Código de Trabajo establece que, ocurre suspensión del contrato de trabajo cuando el empleador, el trabajador, o ambos dejan de cumplir parcial o totalmente por un tiempo, alguna de las obligaciones fundamentales que son: pago de salario y prestación de trabajo. Esta suspensión no implica la terminación de los contratos de trabajo, por lo cual los derechos y obligaciones derivados de estos siguen vigentes para ambas partes.

Por lo cual según el derecho de suspensión de contrato en Guatemala se rigió bajo las siguientes causales:

- El 7 de abril de 2020 fue publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante el “Acuerdo Ministerial”), por medio del cual se crea el procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo.

- El procedimiento creado para la suspensión de contratos de trabajo por medio del Acuerdo Ministerial es de carácter temporal y se mantendrá vigente por el tiempo que persistan las consecuencias que se derivan de la pandemia del COVID-19.
- El Acuerdo Ministerial contempla la suspensión colectiva o total de los contratos de trabajo, de forma total o parcial. Tal y como lo establece el artículo 73 del Código de Trabajo, la suspensión colectiva debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, en caso de no ser autorizada o no solicitarse dicha autorización, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, es decir procediendo indemnización. Por otro lado, la suspensión individual puede ser acordada entre el patrono y el trabajador cuando las circunstancias lo ameritan.
- De conformidad con el procedimiento establecido a través del Acuerdo Ministerial, tanto la solicitud de suspensión colectiva de contratos de trabajo, como la notificación de suspensión individual de estos debe hacerse a través de un formulario que deberá presentarse a través del vínculo disponible en la página web [mintrabajo.gob.gt](http://mintrabajo.gob.gt).
- Debe tenerse en cuenta que el Ministerio de Trabajo podrá hacer las verificaciones que requiera para corroborar la información consignada en el formulario en cuanto a la fecha de suspensión de actividades. Asimismo, cabe resaltar que la suspensión de contratos de trabajo fundado en el estado de calamidad, podrá denegarse en caso de tratarse de un centro de trabajo que no tiene prohibición de operar de conformidad con las disposiciones emanadas por dicho estado de calamidad.
- La autorización o denegatoria de la suspensión de los contratos de trabajo deberá ser notificada al patrono por el Ministerio de Trabajo en un plazo de 5 días a partir de la presentación del formulario.

Según lo antes expresado se ha podido observar que es por el contrario a El Salvador, el Ministerio de Trabajo de Guatemala, se ha encargado de regular todo lo referente a la suspensión del contrato de trabajo, por lo cual se ha

observado que dicha institución es la que vela por la correcta aplicación de las garantías para el patrono y el empleado.

## **CAPITULO III**

### **3.1 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1.1 ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACION**

La investigación descansa sobre los fundamentos jurídicos, los cuales ya se dijo anteriormente han adquirido una gran fuerza sobre los sujetos que son parte de ellos, y que son utilizados no solo para fundamentar una normativa, sino que también para justificar algunas áreas en el derecho.

Es por eso que el enfoque de la presente investigación relativa a la suspensión de contratos de trabajo en El Salvador, va dirigido a resaltar si las leyes actuales actúan según lo estipulado de manera objetiva y no caen en ilegalidades, abusos y falta de estabilidad laboral, los mecanismos de protección que estipula por ejemplo el Ministerio de Trabajo, sin embargo, hay que mencionar que el enfoque de esta investigación va dirigido básicamente al trabajador como persona humana como ente principal del problema.

Se ha considerado por los investigadores que las leyes laborales han dejado vacíos al omitir legislar sobre casos en los cuales nuestra legislación no regula, ya que estas eventualidades como la que comenta esta investigación son de raras a nulas referencias históricas que pocos países implementan, pero que como se ha visto son de suma importancia poseer en los ordenamientos jurídicos modernos.

Por lo que la investigación tendrá un enfoque documental ya que es necesario conocer los aspectos interpuestos como denuncias ante las instituciones respectivas; dígase Ministerio de Trabajo, Juzgados en materia de lo Laboral; para llegar al objetivo propuesto sobre si al no tener una legislación que regule esta materia, existe vulneración de derechos a los sujetos involucrados.

El enfoque de la investigación es documental, ya que se basa en la recolección de datos, no se efectúa una medición numérica, por lo que el análisis no es estadístico. La recolección de datos consiste en obtener perspectivas y puntos de vistas de los participantes; a través de las entrevistas se conocerá como a afectado los derechos de los trabajadores y la suspensión de contratos ante la

emergencia COVID-19. Pero con una perspectiva jurídica, es decir las dificultades que pueden enfrentar en cuanto a vulneración de derechos, y los conflictos laborales.

La legislación en la materia provoca un vacío legal que perjudica a todos los miembros de la sociedad. Como siempre, primero es el hecho, después el Derecho. En efecto, primero se da el fenómeno social, y luego el hombre se ve obligado a regularlo. La suspensión de contratos individuales de trabajo debido al COVID-19 constituye una realidad que el legislador debe reglamentar. En la presente investigación, se abordará la influencia que tienen estos sucesos en el ámbito jurídico salvadoreño.

### **3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

En el presente estudio, el método utilizado es de tipo teórico y documental; es teórico por la razón que únicamente se hace a nivel de estudio de doctrina referente a los estudios realizados hasta el momento sobre la crisis sanitaria que atraviesa el mundo entero, y de cómo están operando las distintas instituciones referente al trato que se le da al trabajador frente a la suspensión parcial o total de su contrato de trabajo; además es de tipo documental pues se basa en estudio de las actuales leyes laborales respecto de cómo deberán de proceder ante estos caso que casi no han ocurrido en la historia moderna de la jurisprudencia conocida.

### **3.1.3 SUJETOS Y OBJETO DEL ESTUDIO**

En la presente investigación se han venido mencionando una gama de integrantes que conforman las partes involucradas en los casos de suspensiones de los contratos individuales de trabajo. Para ello se reconoce en primer lugar al trabajador como sujeto vulnerable en las experiencias a lo largo de la presente emergencia nacional del COVID-19.

Sin embargo, a este primer sujeto que se menciona en este apartado, le nacen derechos y como se puede advertir que algún sector de la doctrina omite considerar algunas de las consecuencias que se siguen de aplicar todos los preceptos de las leyes que ya se poseen, aunque para tal caso quedan obsoletas y con faltas de herramientas de protección tanto para el trabajador como para el patrono.

Otro sujeto involucrado en el tema es el patrono, En este tema sobre el empleador existen casos, y que se deben considerar puesto que, en la reapertura económica, muchas empresas se les fue imposible sostener la misma capacidad de empleados, debido a la poca producción de sus ganancias o simplemente porque el capital pecuniario de las mismas sufrió grandes pérdidas durante el confinamiento. En este caso se deberá valorar también por esas reformas, en la protección especial para estos patronos que por obvias razones debieron suspender muchos contratos con sus trabajadores.

### **3.1.4 OBJETO DEL ESTUDIO**

Desde el punto de vista ético- legal también se necesitan muchos avances, en la adecuación del Código de Trabajo, respecto de estos fenómenos que ni por cerca fueron contemplados a la luz del espíritu del legislador, y es ahí donde se considera la necesidad de implementar nuevas herramientas respecto de la obligación patrono- trabajador.

Así mismo conllevan la necesidad de trabajar directamente con las entidades e instituciones encargadas de velar por dichos derechos. Lo que implica reformas de las leyes laborales actuales, con los considerandos de las experiencias que nos ha dejado esta emergencia y, sobre todo con las posibilidades de gestionar un mecanismo dotado de muchas herramientas para la protección de los derechos de ambas partes involucradas en el presente tema.

### **3.1.5 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene un alcance a nivel investigativo, ya que se enfoca en determinar mediante el estudio de derecho comparado y mediante entrevistas, en la necesidad o no de una reforma o adecuación de la ley laboral de El Salvador ya que los conceptos de contrato, suspensión, cese total o parcial, etc. Pueden ser afectados, también será objeto de estudio las posibles reformas que deberán hacerse a esas instituciones al legislar sobre esta materia; pero ir más allá, es necesario explorar la forma en que los participantes en estas problemáticas, han resuelto hasta el momento los casos en concreto, a pesar de no poseer un método a seguir conforme al derecho laboral en El Salvador establece.

### **3.1.6 UNIDAD DE ANÁLISIS**

La unidad de análisis de esta investigación será, por una parte, el estudio de como la legislación actual está resolviendo el tema de la suspensión de los contratos individuales de trabajo respecto de los casos ocasionados por la emergencia sanitaria COVID-19, razón por la cual esta investigación está calificada con enfoque documental. En el desarrollo de la misma se tomarán como informantes claves a profesionales de la medicina y abogados en ejercicio y colaboradores jurídicos de juzgados de lo laboral, jueces y magistrados de lo laboral.

## **3.2 VARIABLES:**

### **3.2.1 DEPENDIENTE**

Siendo la variable un atributo o característica que define la investigación, y tratándose de una investigación documental, la variable que de los investigadores consistirá en Establecer la necesidad de la creación de una reforma y adecuación

de herramientas legales necesarias en las leyes laborales de El Salvador ya que la falta de ésta provoca inseguridad jurídica por cuanto los juzgadores deben dar respuesta a los justiciables, aunque haya insuficiencia, obscuridad o vacío legal.

### **3.2.2 INDICADOR**

El ordenamiento jurídico en materia laboral no ofrece protección ni regulación sobre la práctica ni sometimiento a las anomalías causadas en los contratos individuales de trabajo, no obstante que el artículo 35 al 46 del Código de Trabajo, hace referencia en el tema de cuando procede una suspensión de dicho contrato, en casos de esta naturaleza el juzgador se verá en problemas ya que no lo hará en base a la ley y los justiciables serán los que finalmente saldrán afectados por la inseguridad jurídica.

### **3.2.3 INDEPENDIENTE**

La redefinición de términos en el Código de Trabajo sobre la suspensión del contrato como tal, es necesario pues en El Salvador y quizás en muchos otros países del mundo, no están actualizados para enfrentar problemáticas legales derivadas de antecedentes nuevos, tal como ha ocurrido recientemente con la pandemia del nuevo coronavirus y de cómo ha afectado no solo empresas, sino que también a sus trabajadores. Siendo que muchos no han podido resolver su situación por las razones que en esta investigación se están exponiendo; visto desde el sentido común que dice: el derecho debe ir acoplándose y modernizándose a lado y al ritmo que lo hacen las necesidades de las personas y más aún, sobre los avances de estos acontecimientos.

### **3.2.4 INDICADOR SEGUNDO**

Siendo un indicador un aspecto medible u observable que caracteriza la variable, el indicador que se utilizará para medir la necesidad o no de una reforma

o implementación de una ley específica para temas de contratos laborales ante situaciones no contempladas en el Código de Trabajo, o la reforma del mismo

### 3.3 PRESUPUESTO

<b>Gastos</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Sept</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>	<b>Enero</b>	<b>Feb</b>	<b>Total</b>
viáticos	\$25	\$25	\$25	\$25	\$25	\$25	\$25	\$25	<b>\$200</b>
UEES	\$92.53	\$92.53	\$92.53	\$92.53	\$92.53	\$92.53	\$92.53	\$92.53	<b>\$740.24</b>
papelería	\$10	\$10	\$10	\$10	\$10	\$10	\$10	\$10	<b>\$80</b>
Otros	\$20	\$20	\$20	\$20	\$20	\$20	\$20	\$20	<b>\$160</b>

### 3.4 MATRIZ DE CONGRUENCIA

Cuadro #1

**TEMA:**

LA SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR EN TIEMPOS DE EMERGENCIA COVID-19, EN LA CIUDAD DE SAN SALVADOR, DEL MES DE MARZO 2020 A FEBRERO 2021

**ENUNCIADO DEL PROBLEMA:**

¿Es necesaria la creación de una Ley Especial que regule en mejor forma la figura jurídica de la suspensión del contrato individual de trabajo en situaciones atípicas como el COVID-19?

**OBJETIVO GENERAL:**

Estudiar y analizar la suspensión de contratos individuales de trabajo, que se han producido en el país debido a la emergencia COVID-19, y desarrollar sus consecuencias.

Objetivos	Variables	Operación De variables	Indicadores	Preguntas	Técnica	Instrumento
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Estudiar y analizar la suspensión de contratos individuales de trabajo, que se han producido en el país debido a la emergencia COVID-19, y desarrollar sus consecuencias.</p>	<p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>La necesidad de apegarse a las normas legales estipuladas en el país.</p>	<p>A través del análisis en materia laboral se ha observado la necesidad de una reforma al código de trabajo, ya que este no posee las herramientas necesarias para solventar las necesidades ante un</p>	<p>Será un empleado del Ministerio de Trabajo.</p> <p>Un patrono dueño de una empresa.</p> <p>Un empleado que ha sido suspendido.</p>	<p>¿Qué cargo desempeña?</p> <p>¿Qué es la suspensión del contrato individual de trabajo?</p> <p>¿se han respetados los artículos del código de trabajo referentes a la suspensión?</p>	<p>Entrevistas</p>	<p>Entrevista a personas que han sido afectadas directamente con la suspensión del contrato individual de trabajo y empleado del ministerio de trabajo.</p>

<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Dar conocer cómo afecta la suspensión del contrato individual de trabajo a los empleados.</p> <p>2. Determinar si los derechos de los trabajadores son vulnerados debido a la suspensión de contrato debido a la emergencia COVID-19.</p>	<p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>La reforma del Código de Trabajo en lo referente a la suspensión del contrato individual de trabajo</p>	<p>fenómeno como lo es el COVID-19</p>		<p>¿Tiene conocimiento de cuánto tiempo dura la suspensión del contrato individual de trabajo?</p> <p>¿Necesita El Salvador una reforma a la legislación actual para regular de mejor manera la suspensión del contrato individual de trabajo?</p>		
---	--	--	--	--	--	--

<p>3. Analizar bajo que supuesto el empleador puede suspender el contrato individual de trabajo a un empleado debido a la emergencia COVID-19.</p> <p>4. Estudiar en que consiste la suspensión del contrato individual de trabajo bajo el supuesto de la emergencia de pandemia.</p>				<p>¿Se respetaron sus derechos como empleado o patrono en el periodo de suspensión del contrato individual de trabajo?</p>		
---	--	--	--	--	--	--

### **3.5 TECNICAS PARA EMPLEAR EN LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

Para la recolección de datos se ha recurrido a la Constitución de la Republica, el Código de Trabajo, los decretos emitidos durante el periodo de emergencia COVID-19.

Para una mejor percepción de la problemática se realizarán una serie de entrevistas a personas que se han visto involucradas en la problemática de manera directa, empleado del Ministerio de Trabajo, un patrono de una empresa y un empleado afectado por la suspensión del contrato individual de trabajo.

La entrevista se desarrollará de la siguiente manera:

- Se seleccionaran a las personas indicadas que posean un punto de vista objetivo y que hubieren estado involucrados en la suspensión del contrato individual de trabajo o hubieren sido afectados.
- Gestionar una cita con las personas seleccionadas y realizar la entrevista para conocer su punto de vista.

### **3.6 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA**

Para procesar la información obtenida en las entrevistas, se hará de manera minuciosa, el objetivo principal es como se vieron afectadas las partes involucradas en el proceso de suspensión del contrato individual de trabajo, asimismo como resolvieron los empleados del ministerio de trabajo ante esta situación ajena a la normalidad.

La estrategia para la utilización de los datos es con el único objetivo de conocer si el Código de Trabajo y los decretos emitidos en el periodo de emergencia COVID-19, han sido suficiente materia de derecho para solventar las necesidades de las personas afectadas por la suspensión o es necesaria una reforma a las leyes actuales para una mejor resolución a los vacíos que puede generar la suspensión del contrato individual de trabajo.

## CAPITULO IV

### 4.1 ANALISIS DE LA INFORMACION

#### 4.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PASO DE INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para la recopilación de la información fue la entrevista. Se entrevistó a tres personas involucradas en el tema a investigar.

Se ha tomado la decisión de entrevistar a esa cantidad limitada de personas, debido a la pandemia COVID-19, por lo cual se ha dificultado concertar citas con personas afectadas y calificadas para resolver dicho conflicto en el que se vio involucrado El Salvador.

El cuestionario de entrevista consistió en una serie de preguntas abiertas con el fin de obtener la opinión y punto de vistas de los informantes sobre el tema de investigación la suspensión del contrato individual de trabajo en el salvador en tiempos de emergencia covid-19.

#### 4.1.2 PERSONAS ENTREVISTADAS

ENTREVISTADOS		
	NOMBRE	CARGO
1	Héctor Alfredo Contreras Trujillo	Inspector de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo de El Salvador.
2	Ernesto Vidales	Propietario de VIDALES HNOS. S.A de C.V.
3	Rodolfo Castro	Empleado de vidriera en VIDALES HNOS. S.A de C.V.

### 4.1.3 ENTREVISTAS

#### 4.1.3.1 ENTREVISTA A EMPLEADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO

PREGUNTAS		RESPUESTAS
1	<b>¿Han aumentado el número de demandas por suspensiones del contrato individual de trabajo?</b>	Durante el año pasado se suspendieron muchos contratos individuales de trabajo muchos de los cuales no fueron reanudados al desaparecer la causa de la suspensión. Las maquilas, las empresas de seguridad privada y la construcción, fueron las que más realizaron suspensiones.
2	<b>¿Se han respetado los lineamientos establecidos por el código de trabajo para hacer efectiva la suspensión?</b>	La mayoría irrespetó lo que es la interrupción del contrato pues no pagaron el equivalente al 50 por ciento del salario, de los primeros tres días de no estarse prestando los servicios.
3	<b>¿Hay reincorporación del empleado suspendido a su empresa?</b>	Muchos trabajadores buscaron otros trabajos a fin de sobrevivir con sus necesidades; y cuando terminó la causa que motivó la suspensión, muchos trabajadores no fueron llamados a reanudar labores por ningún medio como lo establece el art. 45 CT. y no tengo conocimiento que trabajador alguno haya

		reclamado el equivalente a los salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono al no haber sido llamado a reincorporarse
4	<b>¿Cuál ha sido la forma de operar ante esta situación anormal como lo es el COVID-19?</b>	Si es a las empresas, algunas reiniciaron con horarios cortos, otras alternando a sus trabajadores para que no laboren todos al mismo tiempo y poder atender la recomendación de mantener un distanciamiento. Otras, la mayoría, una vez dejados sin efecto la obligación de suspender los contratos, o la famosa reapertura, todo volvió a la normalidad y algunos se preocupan por aplicar medidas de higiene y seguridad pero la mayoría ya se olvidó del problema que nos ha cambiado en mucho la vida.
5	<b>¿Se necesita una modificación de ley o una ley especial que regule una forma de operar regulada para una situación anormal como el COVID-19?</b>	Si, se necesita una reforma de ley, ya que existió un conflicto de ley grave en este periodo de pandemia, por lo cual es necesario un punto de vista más objetivo, esto es para que El Salvador esté preparado para generar seguridad al patrono y al empleado.
6	<b>¿Cómo han procedido</b>	Recibimos al inicio de la

	<b>legalmente ante la falta jurisprudencia respecto al tema de la suspensión?</b>	<p>suspensión de labores ordenada por el ejecutivo, la orden de verificar su cumplimiento, sin embargo nunca se nos dotó de una herramienta legal para llevarla a cabo.</p> <p>El Código de Trabajo ya establece cuando el patrono estará obligado a responder económicamente en una suspensión</p>
7	<b>¿Cuál es su nombre completo y cargo que desempeña?</b>	Héctor Alfredo Contreras Trujillo; Inspector de Trabajo

#### 4.1.3.2 ENTREVISTA A PROPIETARIO DE UNA EMPRESA

<b>PREGUNTAS</b>		<b>RESPUESTAS</b>
1	<b>¿Qué es para usted la suspensión del contrato individual de trabajo?</b>	Para mí la suspensión del contrato individual de trabajo es una figura legal, me permite como patrono otorgar un periodo de tiempo al trabajador sin goce de sueldo para poder solventar algún inconveniente de la empresa.
2	<b>¿Cómo efectuó la suspensión del contrato individual de trabajo?</b>	La forma de realizar la suspensión fue cuando el gobierno ordenó que no saliéramos de nuestras

		casas, pero nos pidieron como dueños de una empresa que pagáramos los salarios a los trabajadores, pero se me hizo imposible, por lo cual me asesore con un abogado y me dio la opción de la suspensión de contrato.
<b>3</b>	<b>¿Cuánto tiempo duró la suspensión del contrato individual de trabajo, o aún tiene empleados suspendidos?</b>	La suspensión del trabajador duró del mes de marzo al mes de mayo, regresamos a labores de forma paulatina con protocolos de bioseguridad.
<b>4</b>	<b>¿Cómo se respaldó legalmente de la suspensión del contrato individual de trabajo?</b>	Me asesore jurídicamente con mi abogado el cual me recomendó que me podía amparar en la suspensión del contrato individual de trabajo, pague dos quincenas luego de que el gobierno ordenó el cierre total de actividades, pero al no poder solventar más la situación, me vi obligado a suspender a los trabajadores para no caer en una quiebra tanto yo como persona y mi empresa.

5	<p><b>¿Qué beneficios y consecuencias jurídicas le causó la suspensión del contrato individual de trabajo?</b></p>	<p>El beneficio que trajo la suspensión es poder continuar laborando y poder la reincorporación con estabilidad laboral, pero las consecuencias que trajo fueron múltiples demandas laborales ya que el empleado no comprendía el porqué de la suspensión, además amparándome a la ley no podía hacer más que esperar a que la cuarentena llegara a su final y permitieran la reapertura.</p>
6	<p><b>¿Qué cargo desempeña en la Empresa y cuál es su nombre?</b></p>	<p>Mi nombre es Ernesto Vidales y soy el propietario de la empresa VIDALES HNOS. S.A de C.V.</p>

#### 4.1.3.3 ENTREVISTA A EMPLEADO SUSPENDIDO DE UNA EMPRESA

PREGUNTAS		RESPUESTAS
1	<p><b>¿Qué es para usted la suspensión del contrato individual de trabajo?</b></p>	<p>Es cuando a empresa te deja de cancelar tu salario y no estás obligado a prestar servicio, pero estoy en el entendido que no es un despido y aún se conserva la calidad de empleado de la empresa.</p>

2	<p><b>¿Cómo le informaron de la suspensión de su contrato individual de trabajo?</b></p>	<p>Me informaron que estaba suspendido por medio de una notificación por parte de la gerencia de la empresa, no me consultaron ni me pidieron mi punto de vista, no me dieron garantías, Solo me dijeron que estaba suspendido porque la empresa no tenía la capacidad de solventar mi salario.</p>
3	<p><b>¿Se asesoró legalmente o interpuso una demanda en contra de la empresa?</b></p>	<p>No, pero no por falta de interés, si no que todas las instituciones públicas como los juzgados o el ministerio de trabajo estaban cerrados, y eso me genero inseguridad laboral ya que llevaba semanas sin saber si me reincorporarían a mis labores y no obtuve una respuesta favorable.</p> <p>Consultando con un abogado particular me explico la figura de la suspensión del contrato y me dijo que la suspensión a la que estaba sometido duraba tres meses según el artículo 36 del código de trabajo, pero sentí que no tenía respaldo por parte del gobierno y el patrón no me daba la garantía de reincorporarme y no fue hasta el mes de mayo del año 2020 que me dejaron volver a mi trabajo de forma gradual y no todos los días.</p>

4	¿Cuál es su nombre y en qué empresa labora?	<p>Mi nombre es Rodolfo Castro y soy empleado de vidriera de la empresa VIDALES HNOS. S.A de C.V</p>

#### 4.1.4 RESULTADOS DEL ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS

SUPUESTO	DISCUSIÓN
<p>El Código de trabajo y los decretos emitidos en el periodo de pandemia COVID-19, debían regular las medidas empleadas en la suspensión del contrato individual de trabajo.</p> <p>Se ha llegado al supuesto que las leyes deben solventar las necesidades de los patronos y los empleados.</p>	<p>Según lo analizado en las tres entrevistas realizadas llegamos a un punto medio en toda la problemática, el cual es que el código de trabajo no posee las herramientas suficientes para solventar una suspensión masiva del contrato individual de trabajo.</p> <p>Por lo cual es necesario plantearse una reforma de la actual legislación ya que la resolución del conflicto de la suspensión se limita a un capítulo del código de trabajo, por lo cual es factible tanto la creación de una ley especial o una reforma directa al código para que este tenga las herramientas suficientes para solventar las dudas de las personas y empresas afectadas.</p> <p>Asimismo si observamos las</p>

	<p>entrevistas realizadas, se puede apreciar que los empleados de gobierno, en este caso los empleados del ministerio de trabajo se vieron afectados ante la falta de lineamientos claros para la resolución de los problemas de las personas afectadas.</p> <p>Un punto preocupante a tratar fueron los decretos emitidos, ya que estos en primera instancia obligaban al patrono a pagar el total del salario en el tiempo que durara la cuarentena obligatoria; la solvencia de la empresa fue un punto de discusión entre los juristas ya que no se respetaba lo estipulado por el artículo 119 CT. En el cual expresamente dice, que es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios prestados.</p> <p>En este punto de vista plasmado en el inciso anterior el decreto 593 emitido en el periodo de pandemia generaba una controversia, ya que este exigía al patrono a retribuir el pago del salario al empleado, pero tomemos en cuenta que este no generaba activos a la empresa ya que por orden gubernamental no podía cumplir con su obligación contractual.</p> <p>Caso contrario si observamos la</p>
--	--

	<p>entrevista realizada a un trabajador, este no obtuvo seguridad laboral en el periodo de la suspensión del contrato individual de trabajo, según lo investigado no se tuvo una comunicación clara con la entidad contratante para saber si su estabilidad laboral seguía vigente, ese fue uno de los principales problemas en el periodo de pandemia.</p> <p>Por lo cual si realizamos una comparación, ambas partes estaban desprotegidas en el periodo de cuarentena obligatoria, en este caso por ello el patrono se vio obligado a hacer efectivo el artículo 36 Ord. 1 de código de trabajo, con el cual hizo efectiva la suspensión del contrato individual de trabajo y así no generar únicamente pasivos en la empresa.</p> <p>Por lo cual el empleado quedo desprotegido ya que el decreto número 6, obligo al resguardo de todos los trabajadores del sector público y privado, lo cual limitó al empleado a aceptar la suspensión de forma unilateral por parte del patrono, por lo cual es necesario una reforma para que exista una medida alterna al problema, en este periodo de COVID-19, no habían oficinas competentes para dar</p>
--	---

	<p data-bbox="820 199 1226 231">solución a las suspensiones.</p> <p data-bbox="820 304 1388 934">Pero un punto más importante a tratar es que la suspensión del contrato de trabajo no puede ser en este tipo de casos solo de manera unilateral, debe tener regulación, ya que muchas empresas debido a la crisis no tuvieron la oportunidad de retornar a todos sus empleados a las labores, por lo cual debe existir una propuesta de reforma para otorgar una mejor resolución a los conflictos que se puedan emitir en una emergencia como lo es el COVID-19.</p>
--	--

## **CAPITULO V**

### **5.1 CONCLUSIONES**

- El código de trabajo de El Salvador, no posee una actualización a nuestros tiempos, por lo cual no tiene la capacidad de solventar las problemáticas que se dieron en el periodo de cuarentena obligatoria por la pandemia COVID-19.
- La legislación salvadoreña en lo que concierne a materia laboral, necesita una reforma inminente ya que la base doctrinal que existe para respaldar el periodo de suspensión del contrato individual de trabajo, está muy limitada a nuestras necesidades actuales.
- El empleado debe ser informado del proceso de suspensión al que está siendo sometido en todo momento, ya que tiene derecho a que le resguarden sus garantías laborales para optar a una vida digna.
- No existe una solución jurídica en la Constitución de la Republica ni en Código de Trabajo referente a la suspensión del contrato individual de trabajo en tiempo de pandemia.
- El ministerio de trabajo no ha regulado las suspensiones de contrato individual de trabajo, ya que no tienen la capacitación necesaria para resolver este tipo de problemática.
- La suspensión del contrato individual de trabajo debe tener mayor relevancia en lo que es el código de trabajo o la creación de una ley especial, esto para que las personas que se ven afectadas por esta figura tengan un lineamiento claro a seguir y no se vean en el conflicto que generaron los decretos emitidos en tiempos de emergencia COVID-19.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- La reforma del código de trabajo, ya que el capítulo que hace referencia a la suspensión del contrato, no tienen mayor relevancia, dando paso a vacíos legales y conflictos jurídicos, lo cual obliga a la creación de decretos en base a buscar una solución al tema de investigación.
- Dar capacitaciones a los empleados del Ministerio de Trabajo para que puedan solventar los conflictos interpuestos por las partes afectadas, ya que las soluciones no están en base a un lineamiento jurídico establecido.
- Crear una entidad de control de suspensiones de contrato para que estas puedan tener garantías de su correcta aplicación y asimismo generar seguridad tanto a trabajadores como patrono.
- Se recomienda emular la regulación de la Suspensión del Contrato individual de trabajo, de acuerdo a legislaciones en las cuales es el Ministerio de Trabajo la entidad encargada de la aprobación o no de la suspensión del contrato, asimismo se recomienda la creación de una página web para que se tenga mejor acceso a la forma en la cual procede la suspensión del contrato y el acceso a la información sea de mayor facilidad para los afectados.

### 5.3 FUENTES CONSULTADAS

- **LIBROS:**

- Rivas vallejo, pilar; la suspensión del contrato de trabajo naturaleza jurídica y supuestos legales; Albacete. España; Editorial: Editorial Bomarzo; 2007.
- De la Cueva, Mario; El nuevo derecho Mexicano del trabajo; México; editorial Porrúa; 2008.
- De Buen Lozano, Néstor; Derecho del Trabajo; México; Instituto de Investigaciones jurídicas, 1997.

- **ARTÍCULOS:**

- Moran & Asociados; Aspectos Legales con Relevancia en Materia Laboral y fiscal contenidos en los Decretos emitidos por la emergencia COVID-19; El Salvador; Tax & Labor, 2020.
- Arístides Jovel, Carlos; El contrato de trabajo, origen y causas de su terminación; El Salvador; Escuela de Capacitación Judicial; 2019.

- **PAGINAS WEB:**

- Diario El Salvador; Molina, Karen; ¿Puede la empresa para la que trabajas suspender tu contrato durante la cuarentena?  
<https://www.elsalvador.com/noticias/negocios/puede-empresas>
- Acuerdo de suspensión temporal de contrato; 30 abril, 2020.  
<https://actualicese.com/acuerdo-de-suspension-temporal-de-contrato/>

- **DECRETOS:**

- decreto legislativo no. 593 “estado de emergencia nacional de la pandemia por covid-19; publicación en el diario oficial: D.O. no. 52, tomo no. 426, 14 de marzo de 2020.
- decreto legislativo no. 594 “ley de restricción temporal de derechos constitucionales concretos para atender la pandemia covid-19”; publicación en el diario oficial: D.O. no. 53, tomo no. 426, 15 de marzo de 2020.
- decreto legislativo no. 601 “ley transitoria para diferir el pago de facturas de servicios de agua, energía eléctrica y telecomunicaciones (teléfono, cable e internet)”; ubicación en el diario oficial: D.O. no. 58, tomo no. 426, 20 de marzo de 2020.
- decreto legislativo no. 599 “reforma al artículo 9 del decreto legislativo no. 593, publicado en el diario oficial no. 52, tomo no. 426 el 14 de marzo de 2020”; publicación en el diario oficial: D.O. no. 58, tomo no. 426, 20 de marzo de 2020.
- decreto ejecutivo no. 6 “disposiciones para ordenar a los trabajadores en el retorno a su domicilio para resguardarse del contagio de la pandemia de covid-19 y garantizar su remuneración”; publicación en el diario oficial: D.O. no. 54, tomo no. 426, del 16 de marzo de 2020.
- decreto legislativo no. 608 “obtención de recursos a través de la emisión de títulos valores de crédito”; publicación en el diario oficial D.O no. 66, tomo no. 426, 30 de marzo de 2020.

- **LEYES:**

- Constitución de la Republica de El Salvador; entró en vigencia el día veinte de diciembre de mil novecientos ochenta y tres, previa publicación en el Diario Oficial el día dieciséis de diciembre de mil novecientos ochenta y tres.
- Código de Trabajo de el salvador; entró en vigencia el veintitrés de junio de mil novecientos setenta y dos; publicado en el Diario Oficial en el decreto número quince.

## **ANEXOS**

### **ENTREVISTA HA EMPLEADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO**

1. ¿Han aumentado el número de demandas por suspensiones del contrato individual de trabajo?
2. Se han respetado los lineamientos establecidos por el código de trabajo para hacer efectiva la suspensión?
3. ¿Hay reincorporación del empleado suspendido a su empresa?
4. ¿Cuál ha sido la forma de operar ante esta situación anormal como lo es el COVID-19?
5. ¿Se necesita una modificación de ley o una ley especial que regule una forma de operar regulada para una situación anormal como el COVID-19?
6. ¿Cómo han procedido legalmente ante la falta jurisprudencia respecto al tema de la suspensión?
7. ¿Cuál es su nombre completo y cargo que desempeña?

## **ENTREVISTA A PATRONO DE UNA EMPRESA**

1. ¿Qué es para usted la suspensión del contrato individual de trabajo?
2. ¿Cómo efectuó la suspensión del contrato individual de trabajo?
3. ¿Cuánto tiempo duró la suspensión del contrato individual de trabajo, o aún tiene empleados suspendidos?
4. ¿Cómo se respaldó legalmente de la suspensión del contrato individual de trabajo?
5. ¿Qué beneficios y consecuencias jurídicas le causó la suspensión del contrato individual de trabajo?
6. ¿Qué cargo desempeña en la Empresa y cuál es su nombre?

## **ENTREVISTA A EMPLEADO DE UNA EMPRESA**

1. ¿Qué es para usted la suspensión del contrato individual de trabajo?
2. ¿Cómo le informaron de la suspensión de su contrato individual de trabajo?
3. ¿Se asesoró legalmente o interpuso una demanda en contra de la empresa?
4. ¿Cuál es su nombre y en qué empresa trabaja?

## **GLOSARIO**

**SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** Posibilidad de dejar en suspenso las obligaciones básicas y recíprocas del trabajador y del empresario.

**SALARIO.-** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera

**SALARIO MÍNIMO.-** Cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

**SALUD.-** Condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado. Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones.

**SANCION.-** Penas impuestas por los órganos competentes con sujeción a los procedimientos establecidos en la legislación.

**SEGURIDAD SOCIAL.-** Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

**TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.-** Son causas de terminación de la relación de trabajo. Mutuo consentimiento de las partes. Muerte del trabajador. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital Incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

**TRABAJADOR.-** Configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección.

**TRABAJO.-** Es un derecho y un Deber sociales, no es un artículo de comercio y exige respeto para quien lo presta debiendo asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no debe haber distinción entre los trabajadores x motivos de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social.

**RELACION DE TRABAJO.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**PATRON.-** Es la persona física que contrata al trabajador por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario.

**OBLIGACION.-** Relación jurídica en virtud de la cual una persona se compromete frente a otra a cumplir en su beneficio una determinada conducta o actividad.

**COVID-19.-** Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus (SARS-CoV-2) que se ha descubierto más recientemente.

**PANDEMIA.-** Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

**SUBSIDIO.-** Incentivo gubernamental en forma de ayuda o apoyo financiero que se extiende a un sector económico generalmente con el objetivo de promover determinadas políticas económicas y sociales.