



El grado de aplicación efectiva de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

The degree of effective application of the Regulatory Law on Economic Benefits for Voluntary Resignation

Juan Daniel Martínez Arias
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
DOI <https://orcid.org/0009-0004-5348-2389>
Correspondencia: ma19033@ues.edu.sv

Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
DOI <https://orcid.org/0009-0006-1769-0409>
Correspondencia: rv17051@ues.edu.sv



EL GRADO DE APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

Juan Daniel Martínez Arias
Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad abordar uno de los motivos por los cuales se extingue una relación laboral y cómo se aplica en El Salvador. En el país existe una normativa legal denominada Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que reglamenta el derecho consagrado en el artículo 38, numeral 12, de la Constitución de la República de El Salvador y que proporciona los parámetros, a fin de que el trabajador pueda ejercer el derecho al retiro y el derecho a la compensación económica por el tiempo laborado. Pese a su regulación legal, existen factores socioeconómicos que dificultan el cumplimiento de dicha norma, como la falta de conocimiento por parte del trabajador de sus derechos laborales, la presión para no renunciar temiendo a represalias o la pérdida de beneficios. La inestabilidad económica puede hacer que los trabajadores se sientan obligados a permanecer en sus empleos, incluso si son insatisfactorios; bajo tal contexto, se pretende verificar el grado de cumplimiento y aplicación de la presente ley y desarrollar los principales avances y desafíos experimentados.

PALABRAS CLAVE: trabajo - relación laboral - renuncia voluntaria - compensación económica - derechos - obligaciones

THE DEGREE OF EFFECTIVE APPLICATION OF THE REGULATORY LAW ON ECONOMIC BENEFITS FOR VOLUNTARY RESIGNATION

Juan Daniel Martínez Arias
Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez

ABSTRACT

This article aims to address one of the reasons why an employment relationship ends and how it is applied in El Salvador. In the country, there is a legal framework called the Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (Regulatory Law on Economic Benefits for Voluntary Resignation), which governs the right enshrined in Article 38, N.º 12 of the Constitution of the Republic of El Salvador. This law provides the parameters for workers to exercise the right to resign and the right to economic compensation for the time worked. Despite its legal regulation, there are socioeconomic factors that hinder compliance with this norm, such as the lack of knowledge by workers about their labor rights, pressure not to resign for fear of retaliation or loss of benefits. Economic instability may cause workers to feel compelled to remain in their jobs, even if they are unsatisfactory. In this context, the aim is to verify the degree of compliance and application of this law and to develop the main advances and challenges encountered.

KEYWORDS: work - employment relationship - voluntary resignation - economic compensation - rights - obligations

El grado de aplicación efectiva de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Juan Daniel Martínez Arias¹

Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez²

El Salvador

Introducción

En el transcurso de la historia, la lucha laboral ha sido un elemento crucial en la evolución de las sociedades modernas. Los trabajadores han buscado mejorar sus condiciones de trabajo, salario y derechos laborales. La Constitución de la República de El Salvador constituye principios fundamentales sobre los derechos laborales, como la protección del trabajo, condiciones justas y seguras y la igualdad de oportunidades. Ahora bien, el surgimiento de una ley secundaria ha sido fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y promover un entorno laboral más justo y equilibrado.

Inicialmente, la Constitución de la República (Cn.) de 1983 estableció en su art. 38, numeral 12, las condiciones bajo las cuales los patronos deben pagar una compensación económica a los trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo, conforme a los salarios y el tiempo de servicio. No obstante, el

¹ Juan Daniel Martínez Arias, egresado de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. Actualmente me encuentro desempeñando labores como colaborador jurídico en Hominid abogados.

² Sandra Yamileth Rodríguez Vásquez, estudiante de Quinto Año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. Actualmente me encuentro desempeñando labores en el área administrativa y RRHH.



art. 252 Cn. otorga el marco necesario para que el legislador desarrolle una ley secundaria para regular la prestación económica a otorgar a los trabajadores que renuncien voluntariamente a su empleo. Esto significa que, si bien la Constitución establece el principio, es la ley secundaria la que especifica como se aplicará y administrará esta prestación.

Dado que el pago de una prestación económica está establecido en la Constitución, este es un derecho constitucional. Desde su entrada en vigor, el Estado tenía la responsabilidad de desarrollar y garantizar una legislación secundaria que defina y regule las prestaciones económicas conforme a lo establecido en la carta magna. Aunque esta establece el principio general de proteger los derechos laborales, el Estado debe garantizar la implementación efectiva de estas protecciones a través de la legislación y regulación específica.

En otras palabras, la clase trabajadora disponía de este derecho constitucional desde 1983, pero la falta de una ley específica puede llevar a que los derechos reconocidos constitucionalmente no se apliquen de manera efectiva. Por esta razón, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, emitió una resolución de inconstitucionalidad para que la Asamblea Legislativa promulgara una ley secundaria que diera cumplimiento con lo establecido en la Constitución. Como resultado de este proceso, se emitió el Decreto Legislativo N.º 592 que contendría la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (en adelante LRPERV) que entró en vigor en 2015.

Este ordenamiento jurídico regula los motivos reconocidos en la legislación para extinguir la relación laboral y su aplicación en el sector privado e instituciones oficiales autónomas, con el objetivo de otorgar al trabajador una compensación económica por renuncia voluntaria. Con esta ley se instituyó un derecho para los trabajadores y una obligación para los empleadores, lo que planteó diversos desafíos económicos y sociales que influyen en la toma de decisiones de las empresas y en el cumplimiento de la mencionada obligación.

El grado de cumplimiento y la aplicación efectiva de las disposiciones sobre prestaciones económicas por renuncia voluntaria en El Salvador, se enfrentan a diversos desafíos, como aquellos de índole socioeconómica, al encontrarse con trabajadores que no están informados sobre sus derechos y las prestaciones económicas disponibles, lo que limita su capacidad para exigir el cumplimiento de la norma. Los desafíos, al encontrarse con instituciones con recursos insuficientes, ya sea por estar en tiempos de recesión o crisis económica, dificultan el cumplimiento de obligaciones. Asimismo, existe una presión laboral para no renunciar, temiendo represalias o la pérdida de beneficios.

La LRPERV trajo beneficios significativos para la protección del trabajador y la relación laboral; por ello, es importante verificar el grado de cumplimiento y aplicación efectiva de esta Ley. La mejora y actualización en la normativa puede ayudar a establecer un marco más justo y efectivo. El aumento de recursos para los organismos de inspección laboral puede contribuir a una mejor implementación y protección de los derechos laborales. Por otro lado, implementar programas de educación y capacitación para trabajadores y empleadores sobre derechos laborales y cumplimiento legal puede ayudar a superar la falta de conocimiento.

I. Origen y evolución del derecho a la renuncia voluntaria

La prestación económica por renuncia voluntaria tiene sus raíces en el desarrollo de los derechos laborales a lo largo del tiempo. A través de la historia, se ha buscado proteger a los trabajadores ante situaciones de vulnerabilidad. Para comprender el concepto de *indemnización por renuncia voluntaria*, es esencial definir, en primer lugar, la indemnización universal. Esta se describe como el derecho que poseen los trabajadores fijos de recibir una compensación económica del empleador cuando su contrato laboral finaliza por cualquier razón. El monto de esta indemnización se determina teniendo en cuenta la

antigüedad del empleado y su salario más reciente, así como el motivo específico de la finalización del contrato. En el marco legal de El Salvador, esta figura se encuentra reconocida como un derecho en la Constitución de la República y su aplicación ha sido ampliada a través de una ley secundaria reciente.³

Según la historia, la legislación laboral en El Salvador dio su primer paso con la Ley de Accidentes de Trabajo, promulgada el 11 de mayo de 1911. Esta ley marcó un hito al introducir por primera vez en el país el concepto de indemnización.⁴ Ahora bien, es fundamental analizar las diversas disposiciones constitucionales que han surgido a lo largo del tiempo, culminando con la Constitución de 1983, donde se incorpora el derecho a recibir una compensación económica en caso de renuncia voluntaria.

La Constitución de 1950⁵ introdujo un cambio positivo para los trabajadores en el ámbito del Derecho laboral al incluir un capítulo dedicado al trabajo y la seguridad social. En este contexto, el art. 183, numeral 11, establece la regulación de la indemnización por despido injusto. De igual manera, la Constitución de 1962,⁶ a través de los artículos 181-195, mantuvo, en gran medida, los principios de la anterior, aunque se realizaron algunas reformas. Una de las más significativas fue la inclusión de la indemnización por despido injusto, en el art. 182, numeral 11. Finalmente, la Constitución vigente también ha sufrido considerables modificaciones en comparación con la de 1962, destacando entre ellas el art. 38 ord. 12°, que aborda aspectos relevantes para el estudio del tema en cuestión.⁷

3 Caroline Esthefany Valladares Tejada, "La efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los casos de renuncia voluntaria, amparados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria del sector privado" (tesis de maestría, Universidad de El Salvador, 2021). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/10131>

4 Véase. *Ley sobre Accidentes de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1911).

5 *Constitución Política de El Salvador* (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950).

6 *Constitución de la República* (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

7 Gloria Carolina Cornejo Sánchez, Roberto Carlos de Jesús Hernández Bolívar y Saúl Ernesto Molina Martínez, "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño" (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2017). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9636>

La figura de la indemnización universal es incorporada en el artículo citado previamente y establece que los trabajadores permanentes tienen derecho a una prestación económica, con relación a los salarios y el tiempo de servicio, al renunciar de forma voluntaria, subrayando el compromiso del Estado de proteger los derechos laborales. Este artículo busca garantizar la estabilidad laboral y proporcionar una red de seguridad económica para los trabajadores que pierden su empleo de manera arbitraria.

II. Ordenamiento jurídico de la renuncia voluntaria

2.1 Constitución de la República de El Salvador

El artículo 252 Cn. no ofrecía claridad sobre las condiciones y derechos de los trabajadores al renunciar voluntariamente, únicamente establecía que la renuncia no daba derecho a prestaciones económicas, pero no diferenciaba entre renuncias por razones justificadas y aquellas sin justificación. La falta de claridad en la normativa dificultaba que los trabajadores comprendieran sus derechos y limitaba su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral.

A medida que aumentaba la conciencia sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo, se evidenció que muchos trabajadores enfrentaban situaciones difíciles que los llevaban a renunciar. Esto generó un vacío en la protección social, motivando a los legisladores a considerar cambios.⁸

8 *Constitución de la República* (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

2.2 Código de Trabajo de El Salvador de 1972

Esta norma, aunque no contempla específicamente la prestación económica por renuncia voluntaria, sí establece procedimientos claros sobre cómo debe llevarse a cabo la renuncia por parte del trabajador. Asimismo, aborda situaciones relacionadas, como la indemnización por despido injustificado, cuya regulación se encuentra en los arts. 58- 59. Además, a partir del art. 378, se introduce el juicio individual ordinario de trabajo, que se convierte en el mecanismo legal que los trabajadores pueden utilizar para reclamar compensaciones económicas si deciden renunciar de manera voluntaria, tal como se menciona en el art. 15 de esta normativa. Esto refleja la intención del legislador de proporcionar un marco adecuado para la resolución de conflictos laborales, aún en circunstancias donde no hay una regulación específica sobre ciertos aspectos como las renuncias.⁹

2.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Con el avance de las legislaciones laborales, se reconoció la importancia de ofrecer una compensación económica ante la renuncia voluntaria de trabajo. Este se promueve a través de la sentencia de inconstitucionalidad ante la Sala de lo Constitucional, debido a la necesidad de aclarar y proteger los derechos laborales en El Salvador, con relación a las renuncias voluntarias. Asimismo, se buscaba afrontar la falta de transparencia en la legislación sobre el acceso a prestaciones económicas.

La sentencia se centra en el derecho a las prestaciones económicas para los trabajadores que renuncian de manera voluntaria. En esta decisión, se aclara que la renuncia no es un impedimento automático para recibir indemnización, especialmente si el trabajador puede demostrar que su decisión

⁹ Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

fue motivada por condiciones laborales insatisfactorias o abusivas.¹⁰ Con esto, la Corte Suprema de Justicia busca garantizar que los trabajadores no queden desamparados económicamente cuando se ven forzados a dejar sus empleos por razones válidas.

En síntesis, mientras el art. 38 núm. 12 Cn. garantiza indemnizaciones por despido injustificado, el art. 252 ha evolucionado para considerar situaciones en las que la renuncia voluntaria también puede estar justificada y, por ende, merecer una compensación.

III. Reconocimiento del derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria en El Salvador

El resultado es el nacimiento de la LRPERV para los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo (CT), incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), los cuales gozarán una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo.¹¹

Dicha ley surge de la necesidad de reformar el marco legal laboral para ofrecer mayor protección a los trabajadores. Un marco legal que reconoce el derecho a prestaciones económicas incluso en casos de renuncia voluntaria. De esta forma, se convierte en una opción más para los trabajadores, permitiéndoles tomar decisiones sobre su futuro laboral sin el miedo a la inestabilidad económica inmediata.

10 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 53-2005/55-2005* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2013).

11 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

IV. Causas de disolución o terminación del contrato

a) De la resolución del contrato

Este tipo de terminación se encuentra regulado en el artículo 47 CT, que establece que, si el empleador asigna al trabajador una función distinta a la acordada en el momento de la negociación del contrato, el trabajador tiene el derecho a solicitar la resolución del contrato laboral. Además, puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios. El monto de dicha indemnización no podrá ser inferior al que le habría correspondido en caso de despido injustificado en su empleo anterior, ya que pudo haber renunciado a un puesto con mejores condiciones. Sin embargo, el CT también establece que el trabajador tiene un plazo de treinta días para solicitar la resolución del contrato.¹²

b) Terminación sin responsabilidad para las partes y sin intervención judicial

El artículo 48 CT regula la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las partes; es decir, aquellas situaciones en las que tanto el empleador como el trabajador pueden dar por finalizado el contrato de trabajo sin que ninguna de las dos partes deba indemnizar a la otra. Estas situaciones surgen cuando la relación laboral termina por razones ajenas a la voluntad de las partes y no como resultado de una conducta culpable o infracción de alguna de las obligaciones.

Estos son algunos de los escenarios previstos en el art. 48 CT en los que ninguna de las partes queda obligada a indemnizar a la otra, ya que la terminación del contrato se debe a causas ajenas a un incumplimiento o a la voluntad unilateral de alguna de las partes:¹³

12 Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 47.

13 *Ibíd.*, art. 48.

1. **Mutuo acuerdo:** ambas partes deciden, de manera conjunta, finalizar el contrato de trabajo. Esta es una forma amigable de terminar la relación laboral sin que ninguna de las partes deba indemnizar a la otra.
2. **Finalización del contrato a plazo:** si el contrato de trabajo se celebró por un período definido y este período ha concluido, la relación laboral puede terminar sin que ninguna parte sea responsable. En este caso, se asume que ambas partes conocían y aceptaban de antemano que la relación laboral tendría una duración limitada.
3. **Incapacidad física o mental permanente del trabajador:** si el trabajador sufre una incapacidad permanente que le impide continuar desempeñando sus funciones, el contrato puede terminar sin que el empleador sea responsable de indemnizar al trabajador. Esta situación está sujeta a la certificación médica que avale la incapacidad.
4. **Muerte del trabajador:** si el trabajador fallece, la relación laboral termina de forma automática y no hay responsabilidad por parte del empleador de pagar indemnización alguna.
5. **Muerte del empleador o incapacidad física o mental permanente del empleador:** esto ocurre si la naturaleza del trabajo depende directamente del empleador. En otras palabras, en caso de fallecimiento o incapacidad del empleador y si el trabajo estaba ligado directamente a su persona, el contrato laboral puede terminar sin responsabilidad.

Es importante señalar que, en estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir los pagos de salarios pendientes y prestaciones proporcionales acumuladas, como el aguinaldo, las vacaciones y otras prestaciones laborales que ya se hayan devengado hasta la fecha de la terminación del contrato.

c) Terminación sin responsabilidad para las partes y con intervención judicial

El art. 49 CT regula este tipo de terminación, que se manifiesta en aquellas situaciones en las que un juez laboral interviene para declarar la terminación del contrato de trabajo sin que ninguna de las partes deba indemnizar a la otra. Esta disposición normativa establece que la relación laboral puede terminar mediante una resolución judicial cuando concurren determinadas causas ajenas a la voluntad de las partes, y estas no tienen responsabilidad en la terminación del contrato,¹⁴ la cuales puede ser por el cierre definitivo de la empresa o por clausura del negocio a raíz de un agotamiento de la materia prima.

d) Terminación sin responsabilidad del empleador

El art. 50 CT establece que el empleador puede despedir al trabajador sin tener la obligación de pagarle una indemnización. Esto ocurre cuando el trabajador comete faltas graves que justifican el despido directo por incumplimiento de sus obligaciones laborales.¹⁵ En caso de que el despido sea justificado, según las causales de esta disposición, el empleador no tiene la obligación de pagar indemnización por despido, aunque sí debe pagar al trabajador cualquier salario pendiente y las prestaciones laborales devengadas hasta la fecha de la terminación, como vacaciones no gozadas o aguinaldo proporcional.

Esta norma protege al empleador en casos de incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador, asegurando que no tenga que enfrentar consecuencias económicas indebidas al despedir a un trabajador por causas justificadas.

14 *Ibid.*, art. 49.

15 *Ibid.*, art. 50.

**e) Terminación de relación laboral
con responsabilidad del empleador**

Esta se encuentra regulada en el art. 53 CT y ocurre cuando el trabajador pone fin a la relación laboral debido a una causa justa que hace responsable al empleador. Esto significa que el trabajador puede renunciar con derecho a reclamar indemnización y otras prestaciones si se da alguna de las causas establecidas por la ley que justifiquen la terminación del contrato laboral por culpa del empleador.¹⁶

f) Terminación por mutuo consentimiento o renuncia

Está regulada en el art. 54 CT,¹⁷ la cual establece dos formas en que se puede finalizar el contrato laboral sin que exista responsabilidad para las partes:

- 1. Mutuo consentimiento:** ambas partes acuerdan libremente poner fin a la relación laboral, esto debe ser expresado de manera clara y por escrito (generalmente), para evitar futuros conflictos. En este caso, no se genera ninguna obligación adicional para el empleador más allá de lo que se haya pactado, como el pago de prestaciones pendientes o liquidaciones.
- 2. Renuncia voluntaria:** es la decisión unilateral del trabajador de poner fin a la relación laboral. El trabajador debe comunicar esta decisión con la debida antelación (según lo estipulado en el contrato o por ley). En la renuncia, el trabajador no tiene derecho a indemnización por parte del empleador, salvo que haya prestaciones pendientes, las cuales deben ser pagadas. No obstante, con la entrada en vigor de la LRPERV, cuando el trabajador desea renunciar y cumple con los requisitos de ley (los cuales serán detallados más adelante), el trabajador tiene derecho a una indemnización, con sus vacaciones y aguinaldo proporcional.

16 *Ibíd.*, art. 53.

17 *Ibíd.*, art. 54.

En ambos casos, el CT busca garantizar que el proceso de terminación sea claro y respetuoso de los derechos de ambas partes.

V. Aspectos generales de la renuncia

5.1 Características de la renuncia

Una de las características fundamentales de la renuncia laboral es la manifestación de la voluntad del trabajador, lo que implica que se trata de una decisión personal y libre. Esta acción constituye el ejercicio de un derecho por parte del empleado, quien opta por terminar la relación laboral. Además, la renuncia es un acto unilateral, lo que significa que no necesita la aprobación del empleador para ser efectiva; basta con que el trabajador comunique su decisión. Como resultado, la relación laboral se da por concluida de forma automática.¹⁸

Otra de las características es su forma de presentación, que debe realizarse por escrito, según el art. 3 LRPERV. Esto ayuda a evitar disputas y proporciona un registro claro de la decisión. Además, es necesario que exista una comunicación efectiva con el empleador para que surta efectos inmediatos; a partir de la recepción de dicha comunicación, el vínculo laboral se extingue.

5.2 Pasos para presentar una renuncia

El art. 3 LRPERV brinda el parámetro de cómo presentar la renuncia; sin embargo, se debe tomar en cuenta que, antes de presentar la renuncia, está el proceso de preaviso, el cual no es equivalente a la renuncia.

¹⁸ Cámara Primera de lo Laboral, *Sentencia de Apelación, Referencia INC-APEL-89-2018 27/04/2018* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018).

- 1. Preparación de la carta de renuncia:** la carta debe constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral. Esta debe incluir: fecha de redacción, nombre del trabajador, nombre del empleador o de la empresa, saludo formal, declaración clara de la renuncia y la fecha en que se hará efectiva, firma del trabajador, copia de Documento Único de Identidad, agradecimiento por la oportunidad de trabajo (opcional) y solicitud de una firma de recepción en la copia de la carta (opcional).
- 2. Entregar la carta:** el trabajador debe entregar la carta directamente a su supervisor o al departamento de recursos humanos. Es recomendable hacerlo en persona para mantener una comunicación clara y directa.
- 3. Confirmación de recepción:** se sugiere que el trabajador pida una copia firmada de la carta de renuncia como comprobante de entrega. Esto puede ser útil en caso de futuros malentendidos sobre la fecha y la decisión.
- 4. Cierre de asuntos pendientes:** hasta la efectividad de la renuncia es recomendable que el trabajador cumpla con sus responsabilidades y colabore en la transferencia de funciones, si es necesario.
- 5. Solicitud de liquidación:** finalizada la relación laboral, el trabajador puede solicitar la liquidación de sus prestaciones acumuladas, como vacaciones y aguinaldo.

5.3 Consecuencias de la renuncia voluntaria

La renuncia voluntaria en El Salvador puede tener varias consecuencias tanto para el trabajador como para el empleador. A continuación, se detallan algunos de los efectos más relevantes:

5.3.1 Consecuencias para el trabajador

- a) Pérdida de beneficios laborales: con la renuncia, el trabajador puede perder ciertos beneficios a los que tendría derecho si fuera despedido, como liquidaciones, indemnizaciones o bonos.
- b) Referencias laborales: dependiendo de la relación mantenida con el empleador, la renuncia puede afectar las referencias futuras. Una renuncia voluntaria puede ser vista favorablemente si se maneja con profesionalismo.
- c) Impacto en la carrera profesional: puede afectar la reputación profesional del trabajador si su renuncia es percibida como resultado de problemas dentro de la empresa.
- d) Proceso de recontratación: una renuncia puede complicar las posibilidades de ser recontratado por la misma empresa en el futuro.

5.3.2 Consecuencias para el empleador

- a) Reemplazo de personal: la renuncia de un empleado puede generar la necesidad de buscar y capacitar a un nuevo trabajador, lo que implica costos adicionales y tiempo.
- b) Desmotivación del equipo: la salida de un empleado clave puede afectar la moral del equipo, especialmente si la renuncia genera dudas sobre la estabilidad laboral de otros trabajadores.
- c) Carga de trabajo: hasta que se encuentre un reemplazo, el resto del equipo puede verse obligado a asumir más responsabilidades, lo que puede causar estrés y disminución de la productividad.
- d) Problemas de clima laboral: si el motivo de la renuncia es conocido y está relacionado con problemas en la empresa, puede afectar negativamente el clima laboral y generar preocupación entre otros empleados.

- e) Obligaciones legales: el empleador debe cumplir con lo que dicta la ley al aceptar la renuncia.

5.4 Motivos de renuncia

La renuncia de empleador en El Salvador puede atribuirse a una variedad de factores, tanto económicos como sociales y organizacionales. A continuación, se presentan algunas de ellas:¹⁹

- a) Mejores oportunidades laborales: muchos empleados buscan avanzar en su carrera y pueden encontrar ofertas que les ofrezcan mayores beneficios, mejor salario o un entorno de trabajo más satisfactorio.
- b) Descontento con el ambiente laboral: un clima laboral hostil, conflictos con compañeros de trabajo o con la dirección pueden impulsar a los empleados a buscar nuevas oportunidades.
- c) Falta de crecimiento profesional: la ausencia de oportunidades de capacitación y desarrollo personal puede llevar a que los empleados busquen lugares donde puedan crecer y aprender.
- d) Problemas de salud: las condiciones de trabajo que impactan la salud física o mental del empleado pueden ser un motivo válido para renunciar.
- e) Cambio en las prioridades personales: situaciones como la necesidad de cuidar a un familiar o decidir enfocarse en la familia.
- f) Inestabilidad financiera de la empresa: si un empleado percibe que su empresa está en problemas financieros, puede preferir renunciar antes de verse afectado por despidos.

19 Fátima Beatriz Aragón Anduray, Oscar Amilcar Castillo Avalos y Karen Yaneth Girón, "Efectos que Generan la Aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el Trabajador Salvadoreño" (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2019). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9745>; Cornejo Sánchez, Hernández Bolívar y Molina Martínez, "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño".

- g) Desalineación con los valores de la empresa: los empleados pueden sentirse incómodos si las políticas y prácticas de la empresa no se alinean con sus principios éticos o morales.
- h) Aumento de la carga laboral: la falta de balance entre la vida laboral y personal y el aumento excesivo de responsabilidades pueden conllevar a una fatiga en el empleado.
- i) Reubicación geográfica: mudarse a otra ciudad o país por razones personales o familiares.
- j) Condiciones laborales: horarios inflexibles, falta de beneficios laborales o condiciones inadecuadas.

5.5 La renuncia forzada

Esto hace referencia a aquellas situaciones en las que empleados son obligados a dimitir de sus puestos de trabajo debido a presiones ejercidas por la empresa, condiciones laborales adversas, o cambios en la dirección corporativa. Este fenómeno puede manifestarse de varias formas, incluyendo despidos disfrazados, intimidación o acoso laboral.

La renuncia forzada, también conocida como despido indirecto, es un concepto que genera un constante debate en el ámbito laboral y se considera una figura relevante. Según la definición de Fernando Calderón Olaya, esta forma de renuncia se asemeja a un despido injustificado, pero se distingue por el hecho de que el empleador, como la parte con mayor poder en la relación laboral, evade la obligación de indemnización.²⁰

En muchas ocasiones, la renuncia forzada ocurre cuando la empresa busca reducir costos, reestructurarse o eliminar a empleados que no se alinean con la nueva visión de la dirección. Además, puede ser impulsada por la falta

20 Fernando Calderón Olaya, "Apuntes sobre Derecho" Laboral (Bogotá: Editorial Santa Fe, 2013), 67; Valladares Tejada, "La efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

de protección laboral efectiva, donde los derechos de los trabajadores no se ven respaldados por una legislación robusta, sino que por una cultura empresarial que prioriza el control sobre el bienestar de los empleados.

Este tipo de renuncia puede tener serias repercusiones para los empleados, quienes podrían enfrentarse a dificultades económicas y problemas para encontrar un nuevo empleo. Además, la renuncia forzada puede contribuir a un ambiente laboral hostil, con consecuencias negativas para la moral del equipo y la productividad de la empresa.

VI. Análisis de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (LRPERV)

6.1 El preaviso

El objeto de la ley es regular las condiciones en que los trabajadores del sector privado y de las instituciones autónomas mencionadas anteriormente puedan gozar de una prestación económica al renunciar voluntariamente a su empleo. Sin embargo, para ello, se deben cumplir ciertos requisitos, uno de ellos se encuentra en el art. 2 LRPERV, que hace referencia al preaviso. Es importante destacar que el trabajador que no posea algún cargo de jefatura debe notificar al empleador con 15 días de anticipación; por otro lado, aquellos que sean directores, gerentes, administradores, jefes o trabajadores especializados, deben de realizar el preaviso con 30 días de anticipación.²¹

A partir de lo anterior, es importante aclarar algunos elementos importantes. El primero hace referencia a la definición de trabajador especializado, que la misma ley establece como aquellos que, para el desempeño

²¹ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 2.

del puesto de trabajo al que están renunciando, han recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses. Esto significa que, si el trabajador especializado recibió la capacitación después de transcurrido ese periodo, ya no cumple con este criterio.

El segundo elemento se refiere al periodo del preaviso, tanto para los trabajadores comunes como para los otros casos mencionados por la ley. Estos días constituyen el mínimo requerido para dar el preaviso. Es decir, un trabajador puede dar un preaviso de 30 días o más, si lo considera necesario, para que su renuncia sea efectiva. Lo mismo ocurre con los trabajadores que ocupan cargos de jefaturas, pueden dar el preaviso 60 antes o más, si lo consideran necesario. La ley, en ambos casos, establece un tiempo mínimo para dar el preaviso, pero no especifica un máximo. Esto, en cierto modo, favorece al empleador, ya que, si un trabajador con cargo de jefaturas da el preaviso con sesenta días de antelación, se le concede un margen suficiente para buscar un sustituto. Lo mismo aplica para los trabajadores comunes.

La LRPERV establece que el preaviso no se considera una renuncia. Esto significa que la notificación al empleador sobre la intención de renunciar no implica que el trabajador haya renunciado de forma definitiva. Sin embargo, puede presentar ambos documentos simultáneamente, es decir, notificar el preaviso y la renuncia al mismo tiempo.

6.2 La renuncia del empleado y la negativa de recibir la renuncia por el empleador

La ley establece que la renuncia voluntaria debe constar por escrito en hojas proporcionadas por el MTPS o jueces de primera instancia con jurisdicción laboral, las cuales deben ser utilizadas el mismo día o en los 10 días siguientes a la fecha de entrega. Asimismo, debe estar firmado por el trabajador y acompañado de su Documento Único de Identidad o un documento privado autenticado.

Es importante mencionar que la renuncia surte sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. Además, la negativa de este a pagar la prestación económica constituye una presunción legal de despido injusto.²²

El empleador tiene la obligación de recibir el preaviso y la renuncia, conforme al art. 4 LRPERV, y debe entregar al trabajador una constancia que indique el día y la hora de la presentación. Sin embargo, si el empleador se niega a recibir la renuncia, el trabajador debe acudir al MTPS, que citará a la parte patronal para proceder con la notificación de la renuncia voluntaria presentada por el trabajador. Además, se levantará un acta de notificación, y en caso de que el empleador se niegue a firmarla, se dejará constancia de dicha circunstancia, considerándose como realizada la notificación. Si el empleador no asiste a la cita convocada por el MTPS, se levantará un acta y se notificará la renuncia voluntaria presentada por el trabajador.²³

Es importante aclarar que el plazo comienza a contar en el momento en que el MTPS notifica al empleador, ya sea en 15 o 30 días, dependiendo del cargo que desempeñe el trabajador. Por lo tanto, si el empleado entrega el preaviso y el empleador se niega a recibirla, el plazo comenzará a transcurrir desde que el MTPS notifique al empleador.

6.3 Tiempo mínimo de servicio

Ahora bien, otro requisito para la prestación económica de la renuncia voluntaria se encuentra en el art. 5 LRPERV, el cual hace referencia al tiempo de servicio que tiene el trabajador. Para obtener la prestación, el trabajador debe tener un mínimo de dos años continuos y efectivos de trabajo para un mismo empleador.²⁴ Es importante aclarar que debe tomarse como fecha de inicio cuando el trabajador ingresó a la empresa y no necesariamente la fecha en que

22 *Ibid.*, art. 3.

23 *Ibid.*, art. 4.

24 *Ibid.*, art. 5.

se inició el contrato. Esto tiene relación con en el art. 20 CT, el cual establece que se presume la existencia de contrato de trabajo cuando una persona presta sus servicios a una misma persona por más de dos días consecutivos.²⁵

De esta manera, se debe entender que el trabajador puede firmar un contrato de trabajo en una fecha posterior, aunque ya exista una presunción de contrato, una vez que el empleado esté bajo la subordinación del mismo patrono por más de dos días seguidos. Por esta razón, el trabajador debe recordar la fecha exacta de inicio en la empresa, ya que es posible que haya iniciado antes y posteriormente haya firmado su contrato laboral.

Este aspecto afecta al trabajador, ya que, por ejemplo, si desea presentar su renuncia voluntaria el 31 de octubre de 2024 y observa que en su contrato se indica que su inicio fue el 1 de enero de 2023, se da cuenta de que no cumple con el requisito del tiempo mínimo de haber trabajado para la misma empresa. Sin embargo, en realidad, el trabajador comenzó a laborar el 1 de octubre de 2022 para el mismo empleador. Por lo tanto, debe aplicarse lo dispuesto en el art. 20 CT, relativo a la presunción de contrato individual de trabajo. Por consiguiente, el patrono tiene que hacer un contrato de trabajo retroactivo, ya que, si bien es cierto se firmó en 2023, el trabajador inició sus labores en 2022.

6.4 Continuidad de las labores

Por otra parte, una de las disposiciones legales que no suele ser muy considerada, pero que resulta de gran importancia, es el art. 6 LEPERV, el cual regula que la continuidad de las labores no se interrumpen en los casos en que se suspende el contrato de trabajo.²⁶ Para profundizar más sobre este artículo, se debe tener una definición de suspensión temporal de trabajo, el cual puede

25 *Código de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 20.

26 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 6.

encontrarse en el art. 35 CT, el cual establece que “*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...*”²⁷

Asimismo, debe entenderse cuándo aplica la suspensión del contrato, lo cual se establece en el art. 36 CT. No se mencionarán todos los supuestos, pero sí los más relevantes y comunes en El Salvador, que corresponden a los numerales 4 y 8 de dicho artículo. Para dar una breve y concisa explicación, puede afirmarse que, en caso de suspensión del contrato, la antigüedad del trabajador no se ve afectada. Un ejemplo claro de lo que se menciona en el numeral 4 es el caso de un trabajador que sufra un accidente laboral y deje de asistir a su puesto de trabajo durante un año. Al reincorporarse, todo ese tiempo en que no ha trabajado se considera como suspendido, pero no interrumpe su antigüedad. Por lo tanto, si después de un año de reincorporarse al trabajo desea renunciar de manera voluntaria, podrá acogerse a la LRPERV.

6.5 Exención tributaria

El pago de la compensación económica que se le pague al trabajador está exento del pago de Impuesto Sobre la Renta (ISR). Esto se encuentra estipulado en el art. 7 LRPERV. Los trabajadores que renuncien, a partir de los dos años que menciona la ley, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.²⁸

6.6 Prestación económica por renuncia voluntaria

Una vez que el trabajador cumpla con el preaviso y presenta su renuncia, el empleador está obligado a pagar la prestación económica de retiro voluntario dentro de los 15 días posteriores a la fecha de renuncia, equivalente a

²⁷ Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 35.

²⁸ Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 7.

15 días de salario básico por cada año de servicio.²⁹ Sin embargo, es importante destacar que la misma normativa pone un límite, ya que la indemnización no puede ser superior a dos veces el salario mínimo diario vigente correspondiente al sector que concierne a la actividad económica del empleador.

6.7 Pago de vacación y aguinaldo al renunciar

El art. 9 LRPERV establece que los trabajadores que renuncien voluntariamente a su empleo tienen derecho a recibir, además de la prestación económica específica por renuncia, otros beneficios, como el pago completo o proporcional del aguinaldo y de las vacaciones anuales remuneradas que les correspondan.

Asimismo, la ley obliga al empleador a realizar estos pagos en el mismo plazo y forma establecidos para la prestación económica principal, es decir, dentro de los 15 días posteriores a la renuncia. Además, deben respetarse las reglas de prescripción establecidas en el Código de Trabajo para asegurar el cumplimiento de estos derechos.

6.8 Prescripción de reclamo del pago de la prestación económica por renuncia voluntaria

Los trabajadores tienen un periodo de 90 días hábiles para reclamar la prestación económica por renuncia, de acuerdo con el art. 11 LRPERV.³⁰ En caso de que exista una negativa del empleador, se puede tramitar un proceso judicial y reclamar la indemnización; sin embargo, dentro del proceso se tendrá como despido injustificado, de acuerdo con el art. 3 inc. 2 LRPERV.³¹ Ahora bien, por *despido injustificado* se refiere a la situación en la que el trabajador, contratado

29 *Ibid.*, art. 8.

30 *Ibid.*, art. 11.

31 *Ibid.*, art. 3.

por tiempo indefinido, ha sido despedido sin causa justificada, para lo cual tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año, esto se encuentra establecido en el art. 58 CT.

En el caso de que el trabajador tenga dos años de servicio para el mismo empleador y haya cumplido con el requisito del preaviso y la renuncia, y aun así el empleador se niegue a otorgarle la indemnización a la que tiene derecho, se considerará que se ha realizado un despido injustificado. En tal situación, el trabajador tendrá derecho a recibir el pago de 30 días de salario por cada año trabajado, la cual podrá solicitarse ante el juzgado correspondiente. En este contexto, es importante destacar la ventaja que tiene el trabajador respecto a la prescripción, ya que dispone de 90 días hábiles para reclamar judicialmente la indemnización completa por despido injustificado. Transcurrido ese plazo, ya no será posible iniciar ningún proceso contra el empleador. No obstante, se debe tomar en cuenta lo que establece el mismo art. 58 CT, referente al límite de indemnización, puesto que el trabajador solo puede recibir el equivalente a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.³²

Esto afecta significativamente a los trabajadores que ocupan cargos de jefatura, como gerentes, directores, entre otros. Un ejemplo claro sería el siguiente: si un trabajador tiene un salario de \$4,000 y cumple con los requisitos establecidos por la LRPERV, el empleador solo podrá otorgarle una indemnización de \$730 por cada año trabajado, debido al límite que establece el art. 8 LRPERV. Siguiendo con el mismo ejemplo, si el empleador se niega a pagar la indemnización correspondiente y el trabajador opta por la vía judicial, la indemnización será de \$1,460 por cada año trabajado, conforme al límite que establece el art. 58 inc. 2 CT. Estos ejemplos reflejan cómo los trabajadores con cargos importantes y salarios elevados se ven afectados por estas limitaciones.

³² *Código de Trabajo* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 58.

6.9 La multiplicidad de renuncias

Un aspecto importante que destacar respecto a la LRPERV es la multiplicidad de renuncias, la cual ocurre cuando el 3 % de los trabajadores de una empresa desean acogerse a la LRPERV y renunciar de manera voluntaria en un mismo mes. También se presenta cuando el 10 % de los trabajadores renuncian en el transcurso de un mismo año, siempre que estos trabajadores cumplan con los requisitos de la ley para acogerse a la renuncia voluntaria.

En este tipo de casos, el empleador podrá diferir el pago de la indemnización de los trabajadores hasta en 12 meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador; sin embargo, para ello debe existir una resolución de la Dirección General del Trabajo del MTPS, para que el empleador pueda hacer efectiva esta modalidad de pago. Este caso en particular se encuentra regulado en el art. 13 LRPERV.³³

VII. El rol del MTPS en el cumplimiento efectivo de la LRPERV

Si bien la ley es relativamente fácil de comprender y aplicar, es necesario que el MTPS ofrezca capacitaciones en las distintas empresas para que los empleados conozcan sus derechos y puedan recibir su prestación económica de manera completa y conforme a la ley. Esto es importante porque, en la práctica, muchos empleadores suelen realizar un finiquito al trabajador y pagarle únicamente el 50 % de la prestación económica a la que tienen derecho. En este tipo de casos, la Dirección General de Inspección del Trabajo del MTPS debe asesorar adecuadamente a los trabajadores e implementar

33 *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020), art. 13.

campañas de visibilización. Aunque estas medidas no benefician a la parte patronal, es fundamental destacar que el MTPS debe proteger los intereses de los trabajadores.³⁴

Por otro lado, es importante destacar que, cuando el trabajador se acerque a las oficinas del MTPS en busca de asesoría para efectuar la renuncia voluntaria, los asesores no siempre proporcionen la información completa, o en algunos casos, la información no se transmite de forma comprensible. Esta puede ser una de las razones por las cuales los renunciantes no cumplen con los requisitos que solicita la ley para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.

VIII. Desafíos y avances en cuanto al cumplimiento de la LRPERV

8.1 Desafíos

- 1. Desconocimiento de derechos:** muchos trabajadores no están suficientemente informados sobre sus derechos relacionados con la renuncia voluntaria y las prestaciones económicas a las que podrían tener acceso, lo que puede llevar a una falta de reclamaciones adecuadas. El empleado no conoce el proceso de preaviso y renuncia, lo que limita a presentar dichos documentos en el plazo determinado por la ley.
- 2. Interpretación ambigua:** la ley puede contener disposiciones que son ambiguas o susceptibles de diversas interpretaciones, lo que puede dificultar la aplicación correcta de la normativa por parte de empleadores y empleados.

³⁴ *Ibid.*, art. 10.

3. **Resistencia de los empleadores:** algunos empleadores pueden resistirse a cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, debido a una falta de comprensión de sus responsabilidades o por intención de minimizar costos laborales. Existen empleadores que, a toda costa, evitan la compensación económica, utilizando excusas como no pagar en el tiempo establecido por la ley, intentar cancelar la indemnización en cuotas, alegar falta de liquidez o, simplemente, negarse a cumplir con la ley.
4. **Acceso a la justicia:** la burocracia y las complicaciones en los procesos judiciales pueden limitar el acceso de los trabajadores a las instancias donde pueden hacer valer sus derechos, complicando los reclamos por prestaciones no pagadas.

En El Salvador, la legislación laboral establece que, en general, los trabajadores que renuncian voluntariamente a su empleo no tienen derecho a recibir la prestación económica por despido, ya que esta se otorga únicamente en casos de despido injustificado. Sin embargo, algunos empleadores pueden intentar argumentar ciertos puntos para negarse a brindar cualquier tipo de indemnización o prestación al trabajador que haya presentado su renuncia. Entre los argumentos más utilizados se encuentran:

1. **Renuncia formal:** argumentan que, al presentar una carta de renuncia, el trabajador acepta la terminación de la relación laboral sin derecho a indemnización.
2. **Ausencia de justificación:** pueden alegar que el trabajador no ha proporcionado una justificación válida para su renuncia, insinuando que la decisión fue arbitraria.
3. **Cumplimiento de normativas:** argumentan que el trabajador ha incumplido ciertas políticas internas o normativas de la empresa antes de renunciar, lo que invalidaría cualquier derecho a prestaciones.

4. **Periodo de preaviso:** si el trabajador no cumple con el periodo de preaviso establecido, el empleador puede usar esto como argumento para negar algún tipo de indemnización.
5. **Renuncias por motivos personales:** pueden clasificar la renuncia del trabajador como una decisión personal que no está relacionada con las condiciones laborales, minimizando así su responsabilidad.
6. **Incumplimiento de obligaciones:** los empleadores podrían alegar que el trabajador tenía un desempeño deficiente, lo que justificaría la falta de compensaciones.

Es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y las normativas laborales vigentes para poder defender su posición en caso de disputas relacionadas con la renuncia y las prestaciones económicas. En situaciones de conflicto, es importante consultar a un abogado especializado en Derecho laboral.

8.2 Avances

La LRPERV busca brindar un apoyo económico a los trabajadores que decidan renunciar voluntariamente a su empleo. Desde su creación, ha habido varios avances en su cumplimiento y en la implementación de mecanismos para asegurar que los trabajadores puedan acceder a esta prestación.

1. **Creación de normativas y procedimientos:** desde la promulgación de la ley, se han desarrollado normativas específicas que regulan el proceso de solicitud y otorgamiento de la prestación económica. Esto incluye instrucciones claras sobre los requisitos necesarios para acceder al beneficio.
2. **Concientización y educación:** se han llevado a cabo campañas de concientización dirigidas a los trabajadores y empleadores sobre

los derechos y obligaciones que surgen a partir de esta ley. La educación en el lugar de trabajo ha permitido que más trabajadores conozcan sus derechos.

3. **Supervisión y monitoreo:** la ley ha dado lugar a la creación de mecanismos de supervisión para garantizar que tanto empleadores como trabajadores cumplan con lo establecido. Se han fortalecido las inspecciones laborales y la capacidad de las autoridades para abordar incumplimientos.
4. **Resolución de conflictos:** se han establecido procedimientos claros para la resolución de controversias relacionadas con el acceso a la prestación. Esto facilita a los trabajadores la posibilidad de demandar sus derechos si consideran que no están siendo respetados. La situación actual en El Salvador ha mostrado una tendencia en la que muchos empleadores, ante el temor a posibles sanciones, están optando por otorgar compensaciones económicas por renuncia voluntaria, lo cual se puede considerar un avance en la implementación de la ley.
5. **Incentivo para la negociación:** en algunos casos, los empleadores, para evitar conflictos laborales o la posibilidad de un litigio, han comenzado a negociar directamente con los empleados un acuerdo que les facilite la renuncia y, al mismo tiempo, les otorgue una compensación económica más justa que la mínima requerida por la ley. Esta práctica puede ser vista como una forma de gestión del riesgo laboral.
6. **Mejora en las prácticas laborales:** la presión por cumplir con la ley ha fomentado una cultura organizacional que valora el bienestar del empleado. Las empresas están comenzando a reconocer que

ofrecer una compensación justa, al personal que decide renunciar voluntariamente, contribuye a mantener un ambiente laboral positivo y evita la rotación de personal abrupta.

7. **Prevención de litigios:** al ceder a las demandas de compensación, los empleadores no solo cumplen con la ley, sino que también se protegen de posibles reclamaciones legales. Esto reduce la carga de trabajo para los sistemas judiciales y administrativos dedicados a resolver conflictos laborales relacionados con renuncias sin compensación.³⁵

IX. Derecho comparado de la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia

La renuncia voluntaria es un aspecto clave del Derecho laboral y cada país tiene sus propias normativas y procedimientos al respecto. Cuando se realiza un análisis de las disposiciones legales sobre la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia se pueden destacar algunas similitudes y diferencias en su grado de aplicación.

9.1 El Salvador

La legislación laboral en el sector privado e instituciones autónomas está contenida en el Código de Trabajo. La renuncia voluntaria de un trabajador se rige principalmente por la LRPERV.

³⁵ Karla Cecilia Flores Portillo et al. "Cumplimiento de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las PYMES de El Salvador", *Realidad Empresarial*, n. 17 (2024): 40-55. <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8009>; Cornejo Sánchez, Hernández Bolívar y Molina Martínez, "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño".

9.1.1 Regulación jurídica del retiro voluntario

1. **Notificación:** el trabajador debe notificar su renuncia con una anticipación mínima de quince días a su empleador. Si el trabajador tiene cargos de gerencia, administrativos, jefatura y trabajadores especializados, estos deben dar el preaviso con una anticipación mínima de treinta días. Esta notificación debe ser por escrito.
2. **Liquidación:** al renunciar, el trabajador tiene derecho a recibir todas las prestaciones laborales que le corresponden, incluyendo el pago de salarios pendientes, vacaciones no gozadas y cualquier otra prestación proporcional devengada hasta la fecha de la renuncia.
3. **Derechos adquiridos:** la renuncia no afecta los derechos adquiridos del trabajador, como la compensación por antigüedad si está contemplada en la normativa o en el contrato de trabajo.³⁶

9.2 México

En México, la legislación laboral está regulada principalmente por la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual también contiene disposiciones relativas a la renuncia voluntaria.

9.2.1 Regulación jurídica del retiro voluntario

1. **Notificación:** no existe un requisito específico en la LFT para que el trabajador notifique su renuncia con anticipación. Sin embargo, la práctica común y recomendada es que la renuncia sea presentada por escrito y firmada por el trabajador.

36 Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972); *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria* (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

2. **Liquidación:** el trabajador que renuncia voluntariamente tiene derecho a recibir el pago de los días trabajados, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, así como cualquier otra prestación devengada hasta el momento de la renuncia.
3. **Recibo de renuncia:** es común que el empleador solicite al trabajador que firme un "finiquito" o "recibo de renuncia", donde se detallan las prestaciones pagadas y se libera al empleador de futuras reclamaciones. Es importante que este documento sea revisado cuidadosamente por el trabajador, antes de firmarlo.³⁷

9.3 Colombia

En Colombia, la legislación laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), que también incluye disposiciones sobre la renuncia voluntaria.

9.3.1 Regulación jurídica del retiro voluntario

1. **Notificación:** no hay un requisito específico en el CST para que el trabajador notifique su renuncia con anticipación. Sin embargo, la práctica común y recomendada es que la renuncia sea presentada por escrito y firmada por el trabajador.
2. **Liquidación:** el trabajador que renuncia voluntariamente tiene derecho a recibir el pago de los días trabajados, la parte proporcional de las cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, prima de servicios y cualquier otra prestación devengada hasta el momento de la renuncia.
3. **Recibo de renuncia:** es común que el empleador solicite al trabajador que firme un "finiquito" o "recibo de renuncia", donde

³⁷ "Finiquito por renuncia voluntaria: ¿Cuánto me toca y cómo se calcula?", Zócalo (26 de noviembre de 2023). <https://www.zocalo.com.mx/finiquito-por-renuncia-voluntaria-cuanto-me-toca-y-como-se-calcula/>

se detallan las prestaciones pagadas y se libera al empleador de futuras reclamaciones. Es importante que este documento sea revisado cuidadosamente por el trabajador, antes de firmarlo.³⁸

9.4 Comparación y consideraciones

1. **Notificación previa:** en El Salvador, se requiere una notificación previa de 15 días, exceptuando aquellos que poseen puestos de jefatura, en los que se requieren 30 días. Sin embargo, en México y Colombia no se regulan requisitos específicos de notificación anticipada en sus leyes laborales, aunque se recomienda hacerlo por escrito.
2. **Derechos al momento de la renuncia:** en los tres países, los trabajadores tienen derecho a recibir las prestaciones devengadas hasta el momento de la renuncia, incluyendo salarios, vacaciones y otras prestaciones.
3. **Documentación y formalización:** en México y Colombia es común el uso de finiquitos o recibos de renuncia para formalizar la salida del trabajador y detallar las prestaciones pagadas. En cambio, en El Salvador, aunque no se menciona específicamente en la normativa, estos documentos pueden ser utilizados en la práctica.

En los tres países, es esencial que los trabajadores estén bien informados de sus derechos y obligaciones al momento de renunciar, para asegurarse de que reciban todas las prestaciones que les corresponden y no se vulneren sus derechos laborales. Aunque existen similitudes en la protección de los derechos del trabajador al momento de la renuncia voluntaria en El Salvador, México y Colombia, hay diferencias en los requisitos de notificación y en la formalización

38 “Renuncia del trabajador: efectos y consecuencias”, Gerencie, acceso el 28 de septiembre de 2024, <https://www.gerencie.com/renuncia-del-trabajador.html>

del proceso. Es fundamental que los trabajadores en estos países estén bien informados y, si es necesario, busquen asesoría legal para garantizar que sus derechos sean respetados durante el proceso de renuncia voluntaria.

Conclusiones

En El Salvador existe una ley especial sobre la renuncia voluntaria del trabajo, que regula los requisitos que deben cumplir los trabajadores para tener derecho a las prestaciones económicas correspondientes. También establece el procedimiento a seguir si el empleador se niega a recibir el preaviso presentado por el trabajador. Como se mencionó anteriormente, uno de los requisitos que debe cumplir el trabajador es notificar al empleador su deseo de renunciar. En caso de que el empleador se niegue a recibir dicha notificación, existen varias opciones, una de ellas es que el MTPS, a través de la Dirección General de Trabajo, cite tanto al empleador como al trabajador para que el primero se dé por notificado de la renuncia. Si el empleador se niega a recibir el preaviso, se considerará igualmente notificado, lo que es crucial, ya que, desde ese momento, comienza a contar el plazo para que el empleador pague la indemnización correspondiente al trabajador.

Asimismo, la ley que regula la renuncia voluntaria menciona la figura del despido injustificado, tal como se establece en el Código de Trabajo. Esto ocurre cuando el empleador se niega a pagar la indemnización que corresponde al trabajador, que incluye el pago de 15 días de salario por cada año trabajado, además de las vacaciones y el aguinaldo proporcional. Si el empleador no paga lo que le corresponde, deberá abonar al trabajador lo equivalente a 30 días de salario por cada año trabajado, más las vacaciones y el aguinaldo proporcional. El trabajador puede reclamar esta indemnización por la vía judicial, presentando el recibo del preaviso entregado al empleador. Es importante destacar los topes de indemnización establecidos tanto por la ley que regula la renuncia voluntaria como por el CT, los cuales se desarrollaron previamente.

Un aspecto importante que señalar es que, a pesar de que existe una ley que regula la renuncia voluntaria, esta no es ampliamente conocida por los trabajadores. Como resultado, muchos de ellos, no ejercen sus derechos. Esto pone de manifiesto la necesidad de que el MTPS capacite a los trabajadores sobre sus derechos, ya que es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos tanto de empleadores como de empleados. Sin embargo, en el país no se desarrollan campañas ni programas de capacitación sobre este derecho tan fundamental para los trabajadores.

Bibliografía

- » Aragón Anduray, Fátima Beatriz; Oscar Amílcar Castillo Aavalos; y Karen Yaneth Girón. "Efectos que Generan la Aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el Trabajador Salvadoreño". Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9745>
- » Calderón Olaya, Fernando. *Apuntes sobre Derecho Laboral*. Bogotá: Editorial Santa Fe, 2013.
- » Cámara Primera de lo Laboral. *Sentencia de Apelación, Referencia INC-APEL-89-2018 27/04/2018*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018.
- » *Código de Trabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » *Constitución Política de El Salvador*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1950.
- » *Constitución de la República*. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » Cornejo Sánchez, Gloria Carolina; Roberto Carlos de Jesús Hernández Bolívar; y Saúl Ernesto Molina Martínez. "La renuncia voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño". Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9636>
- » Flores Portillo, Karla Cecilia; Jacqueline Lisbeth Martínez Vásquez; Rocío Alejandra Rivas Hernández; y Rudy Magali Mejía. "Cumplimiento de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las PYMES de El Salvador". *Realidad Empresarial*, n.º 17 (2024): 40-55. <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8009>
- » Gerencie.com. "Renuncia del trabajador: efectos y consecuencias". Acceso el 28 de septiembre de 2024. <https://www.gerencie.com/renuncia-del-trabajador.html>
- » Grupo Zócalo. "Finiquito por renuncia voluntaria: ¿Cuánto me toca y cómo se calcula?" Zócalo, 26 de noviembre de 2023. <https://www.zocalo.com.mx/finiquito-por-renuncia-voluntaria-cuanto-me-toca-y-como-se-calcula/>
- » *Ley sobre Accidentes de Trabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1911.
- » *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020.
- » *Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 53-2005/55-2005*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2013.
- » Valladares Tejada, Caroline Esthefany. "La efectividad de las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los casos de renuncia voluntaria, amparados en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria del sector privado". Tesis de maestría, Universidad de El Salvador, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/10131>