

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**



“IMPACTO ECONÓMICO, FISCAL Y CONTABLE DE LA APLICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO DEDICADAS A LA VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS EN EL CENTRO HISTÓRICO DE SAN SALVADOR”

Trabajo de investigación presentado por:

Hernández Martínez, Fernando Antonio
Nieto Ayala, Roxana Cristabel
Rodezno Argueta, Susana Beatriz

Para optar el grado de:

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

FEBRERO 2017

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector	: Msc. Roger Armando Arias Alvarado
Secretaria General	: Doctora Ana Leticia Zavaleta de Amaya
Decano de la facultad de Ciencias Económicas	: Msc. Nixon Rogelio Hernández Vásquez
Vice Decano de la facultad de Ciencias Económicas	: Msc. Mario Wilfredo Crespín Elías
Secretaria de la Facultad de Ciencias Económicas	: Licenciada Vilma Marisol Mejía Trujillo
Directora de la Escuela de Contaduría Pública	: Licenciada María Margarita de Jesús Martínez Mendoza de Hernández
Coordinador de Seminario	: Licenciado Mauricio Ernesto Magaña Menéndez
Asesor Director	: Msc. Edgar Ulises Mendoza
Jurado examinador	: Msc. Edgar Ulises Mendoza Licenciado Daniel Nehemías Reyes López Licenciado Claudio Eugenio Barahona

Febrero 2017

San Salvador, El Salvador, Centro América

AGRADECIMIENTOS

A Dios todopoderoso por haberme permitido llegar al final de una de mis metas que me había planteado y darme fuerzas cuando más las necesite, por hacerme una persona persistente. A mis padres Fernando Hernández y Margarita de Hernández por haber estado siempre a mi lado y haberme apoyado moral, espiritual y económico incondicionalmente, por creer en mí, por confiar en que podría salir adelante y que tenía las capacidades suficientes para poder terminar la carrera universitaria, que Dios los bendiga hoy y siempre. A mi esposa Merab Eunice Pérez de Hernández, por todo el amor, apoyo y comprensión que ha tenido y ser una pilar fundamental en mi vida, pues ha luchado junto a mí en la realización de este trabajo de graduación. Y en general a todas aquellas personas, familiares y amigos que de una u otra forma han contribuido a que lograra alcanzar esta meta.

Fernando Antonio Hernández Martínez

A Dios por guiarme e iluminarme a lo largo del desarrollo de mi carrera, por darme la sabiduría para poder culminar mi sueño y ser mi guía espiritual a lo largo de mi vida. A mis padres, Mateo Nieto e Hilda Ayala de Nieto, por el sacrificio que ha realizado en mí, jamás me abandonaron dando siempre la ayuda para salir adelante, porque siempre han estado en el momento que más lo he necesitado, y ser mi inspiración para seguir adelante con su ejemplo de superación. A mis hermanos Elizabeth Nieto, Hilda Nieto; Isabel Nieto y David Nieto porque siempre me han dado ese apoyo necesario y ser un ejemplo para poder alcanzar esta meta. A mis amigas por estar ahí para apoyarme siempre, Mariela Gracias, Jeannette Rivera, Yescenia Avellan. A mis compañeros de trabajo de graduación por permanecer unidos hasta el final. A Merab Eunice Pérez de Hernández por apoyarnos cada día y cada noche para que todo esto saliera muy bien.

Roxana Cristabel Nieto Ayala

Agradezco a Cristo por toda su fortaleza en cada paso dado durante este largo proceso, por su fidelidad en cuando estaba a punto de rendirme. A mis padres Mary de Rodezno y Cesar Walter Rodezno por su paciencia, su amor incondicional y su empuje emocional para seguir adelante en esta carrera. A mi hermano menor Walter por guardar sus esperanzas para conmigo en todo momento que daría por alcanzada esta meta. A cada catedrático que con sus enseñanzas plantaron la semilla del conocimiento y que con ello sea una mujer útil para la sociedad. A mis compañeros Roxana y Fernando por su apoyo incondicional en este proceso.

Susana Beatriz Rodezno Argueta

ÍNDICE

CONTENIDO	No Pág.
RESUMEN EJECUTIVO	i
INTRODUCCIÓN	iii
CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL, TÉCNICO Y LEGAL	
1.1 Antecedentes	1
1.1.1 Antecedentes de la mediana empresa comercial	1
1.1.2 Origen del comercio en El Salvador	3
1.1.3 Antecedentes de la empresa dedicada a la venta de electrodomésticos	5
1.1.4 Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador	5
1.2 Conceptos	14
1.3 Tipos de comercio	14
1.4 Las pequeñas y medianas empresas en El Salvador	15
1.4.1 Clasificación de las empresas	15
1.4.2 La mediana empresa comercial	17
1.4.3 Características de las medianas empresas	18
1.4.4 Importancia de la mediana empresa comercial en la economía salvadoreña	19
1.4.5 Ventajas y desventajas de las pequeñas y medianas empresas	19
1.5 Factores que afectan la actividad económica del país y del sector comercio	20
1.6 La empresa dedicada a la venta de electrodomésticos	21
1.6.1 Importancia de los electrodomésticos	21

1.6.2	Empresas comercializadoras de electrodomésticos en El Salvador	22
1.7	Marco técnico	23
1.8	Marco legal	27

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO

2.1	Tipo de estudio	31
2.2	Unidad de análisis	31
2.3	Universo y muestra	31
2.3.1	Universo	31
2.3.2	Muestra	31
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	31
2.5	Procedimientos, análisis e interpretación de datos	32
2.6	Diagnóstico de la investigación	48

CAPÍTULO III: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

3.1	Relación laboral de las pequeñas y medianas empresas	49
3.2	Entorno de las empresas del sector	51
3.2.1	Visión de las empresas del sector	52
3.2.2	Misión de las empresas del sector	52
3.3	Propuesta de investigación	54
3.3.1	Guía teórica y práctica	54

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1	Conclusiones	75
4.2	Recomendaciones	75
	BIBLIOGRAFÍA	77
	ANEXOS	78

Anexo 1: Listado de pequeñas y medianas empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos a nivel nacional

Anexo 2: Listado de pequeñas y medianas empresas comerciales dedicadas a la venta de electrodomésticos en el centro histórico de San Salvador

Anexo 3: Carta de aprobación para acceder al listado de las pequeñas y medianas empresas comercializadoras de electrodomésticos

ÍNDICE DE TABLAS	Pág.
Tabla 1: El Salvador. Categorías de empresas según personal e ingresos brutos	16
Tabla 2: Clasificación de empresas según el monto de los activos	16
Tabla 3: Clasificación de empresas según el monto de sus ventas totales anuales	16
Tabla 4: Clasificación de empresas según tamaño y ventas brutas	16
Tabla 5: NIIF para PYMES aplicables	23
Tabla 6: Norma Internacional aplicable	23
Tabla 7: Cuadro comparativo Ley de Beneficio por Renuncia Voluntaria vrs Sección 28 de NIIF para PYMES	25
Tabla 8: Condiciones que se debe cumplir para gozar de los beneficios económicos por renuncia voluntaria	28
Tabla 9: Normativas legales aplicables relacionadas para el cumplimiento de renuncia Voluntaria	29

RESUMEN EJECUTIVO

Como grupo percibimos la necesidad de efectuar un estudio de la Ley Reguladora de La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria, según Decreto Legislativo N°592 fechado el 16 de enero de 2014 con el fin de enriquecer los beneficios hacia los empleados, que determine el efecto financiero y contable sobre los resultados al final del ejercicio contable, así mismo la capacidad que poseen las Pequeñas y Medianas empresas del sector comercio en el centro histórico de San Salvador para no descapitalizarse por la renuncia voluntaria, evaluando los flujos de efectivo para verificar la liquidez que estas mismas poseen.

La forma de estudio que se realizó en este trabajo es analítico; puesto que mediante la investigación de las empresas de ventas de electrodomésticos, se establecieron los problemas que dichas empresas enfrentan sobre el impacto financiero, económico y contable que les ocasionará la aplicación de la Ley Reguladora de La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria, esto nos lleva a las unidades de análisis las cuales han sido las áreas de contabilidad, gerencia financiera porque son los encargados del procesamiento de la información, el análisis de la situación financiera, los resultados de las operaciones.

En este apartado se presenta los resultados obtenidos de las 37 empresas encuestadas en donde un 67.57% se categorizan como medianas empresas en el sector del Centro Histórico de San Salvador.

Aunque el 100% conocen de la Ley un 70.27% considera que esta no ha sido explicada a profundidad y ante su novedad debería considerarse útil una herramienta práctica para mejorar los procedimientos de la aplicación de dicha ley.

En el desarrollo de una herramienta de consulta para la correcta aplicación de la ley antes mencionada y sus implicaciones en lo económico, contable y fiscal de las pequeñas y medianas empresas del sector comercio que se dedican a la venta de electrodomésticos ubicadas en el centro histórico de San Salvador, se detectaron deficiencias operativas, que atrasan de manera significativa el crecimiento y buen desarrollo de las operaciones.

Como parte de la investigación se obtuvo un 72.97% que la forma de contrato es indefinida y que según sus políticas y reglamentos realizan una indemnización solo si se despide, un 18.92% lo hacen anualmente pero no lo hacen con todo el personal, y un 8.11% indico que al terminar un contrato laboral, manifestando los encuestados que siempre y cuando el desempeño allá sido bueno.

Con la implementación de esta Ley, las empresas han tenido que modificar sus reglamentos internos de trabajo y añadir políticas acordes a la Ley, entre las cuales se hacen mención:

- Estimación por obligaciones laborales por despido renuncia voluntaria mínima del 50% sobre la planilla mensual de sueldos dividida entre doce meses.
- El empleado que sea despedido o renuncie voluntariamente deberá ir al Ministerio de Trabajo a que le realicen los cálculos y le entreguen hoja membretada de dicha institución para documentar legalmente el pago de prestaciones laborales según cálculos de la empresa.

Como parte de la investigación las empresas como incentivos a sus empleados otorgan otros beneficios fuera del Código de Trabajo, como lo son: bonos anuales, alimentos, vestuario y calzado (uniformes) y vacaciones extendidas, pero de estos un 62.16% considera que dejaría de otorgarlos ante la implementación de la respectiva Ley.

Ante la vigencia de esta ley las empresas encuestadas han considerado que sus flujos de efectivos se verían afectados, aunque se determinó que un 91.89% de estos aumentarían el precio de venta de sus productos para contrarrestar dicho efecto.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se diseñó una herramienta de consulta para la correcta aplicación de la Ley Reguladora de La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria, según Decreto Legislativo N°592 fechado el 16 de enero de 2014 y sus implicaciones en lo económico, contable y fiscal de las pequeñas y medianas empresas del sector comercio que se dedican a la venta de electrodomésticos ubicadas en el centro histórico de San Salvador.

A continuación se describen brevemente los temas que se abordan en esta tesis, haciendo énfasis en los aspectos más importantes.

El capítulo I corresponde al marco teórico, conceptual, técnico y legal donde se encuentra disponible la información general del sujeto de investigación, los aspectos técnicos y legales que permitan el conocimiento de éste.

Posteriormente, en el capítulo II presenta la metodología de investigación, el planteamiento del problema, la justificación, objetivos de la investigación y la metodología del mismo.

Capítulo III presenta la propuesta que como grupo hemos planteado para dar solución a la problemática planteada, iniciando con el conocimiento del sujeto y posteriormente elaborando una herramienta de consulta que sirva como insumo para el análisis y comprensión del impacto económico, fiscal y contable que trae consigo la aplicación De La Ley Reguladora De La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria En Las Pequeñas Y Medianas Empresas Del Sector comercio dedicadas a la venta de electrodomésticos en el centro histórico de San Salvador

Finalmente, en el Capítulo IV se presentan las conclusiones y recomendaciones de la tesis de investigación y en ellas se detallan los elementos necesarios para que el sistema pueda ser funcional y exitoso.

Cuenta además con un apartado de anexos, para documentar los cuestionarios aplicados; estados financieros utilizados, entre otros.

CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL, CONCEPTUAL, TÉCNICO Y LEGAL

1. 1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes de la empresa comercial

A lo largo de la historia de la civilización se presenta una serie de pueblos que se destacaron por su alta capacidad productiva y por su afán comercial de llevar sus productos a otros países. La historia del Comercio en EL Salvador se remonta en la época precolombina, cuando los indígenas intercambiaban sus productos a través del "trueque" siendo los principales productos: maíz, frijol, animales de caza, pieles, frutas y hortalizas.

El sistema de comercio precolombino fue evolucionando, llegando a utilizar medios que facilitaron el intercambio de mercancías, apareciendo de esa manera la primera moneda: el Cacao. Este sistema perduraría hasta la colonización ya que a la llegada de los conquistadores a América encontraron que los indios llevaban a la práctica el trueque como una forma de realizar negocios, fueron los españoles los que introdujeron la moneda como medio de pago y las diferentes formalidades para el manejo del dinero dentro de sus colonias. Durante el siglo XV el Sistema de Comercio cambió drásticamente por la introducción de la moneda como un medio moderno de intercambio, que hacía mucho tiempo era utilizada en Europa y el Medio Oriente, la cual tenía la ventaja de no deteriorarse constantemente por estar hecha de metales como el oro, plata, cobre y bronce; y cuyo valor está determinado por el tamaño y el tipo de metal.

El comercio en la época colonial se realizaba en "plazas" llamadas "tiangués", y era allí donde se encontraban los comerciantes a ofrecer sus productos, algunos traídos de España, como animales de carga y ordeño: caballos, vacas, cabras y ovejas; cereales como: arroz, trigo, avena y ajonjolí y telas.

No cabe duda que la mayor parte de las actividades de los salvadoreños era la agricultura, desde el siglo XVII se concentraba en la siembra y comercialización de los granos básicos y de ésta forma se aseguraba la existencia familiar. Sin embargo, desde la provincia el sistema comercial tuvo vínculos con el comercio mundial cuya actividad dependía prácticamente de los pequeños productores, el añil fue el producto que más exportaba El Salvador, aunque también se dio la actividad metalúrgica pero siempre prevalecía la primera.

Los granos básicos eran la mayor preocupación de la mayoría de la población. En el siglo XVIII los productos de mayor importancia eran: maíz, frijol, plátano, yuca y otros productos por el estilo. La etapa colonial fueron

los años en que los españoles dominaron y gobernaron en El Salvador, es decir que se enriquecieron con el trabajo agrícola que se realizaba, debido a que la mejor producción de productos como el cacao, algodón, bálsamo y añil que en el país se sembraban y se cosechaban eran exportadas para venderse en otros países, por lo que en el transcurso de esa época para el comercio nacional solamente se dejaban los sobrantes de la producción.

La actividad del comercio ha representado desde tiempos inmemoriales un factor de comunicación de las diferentes culturas ya que en el vaivén de la vida diaria percibimos la importancia del comercio; sin duda alguna que sin éste, no es posible concebir una sociedad libre.

El comercio, en cualquiera de sus manifestaciones está presente en todos los actos del ser humano: como importador de materia prima o ingredientes que abastecen a empresas productoras, agricultoras y fabricantes, con mercancía en general, satisface la demanda vital de los consumidores en cualquiera de los mercados.

La fuerza de la relación más importante entre las naciones está sustentada en el comercio exterior de importación y exportación de artículos o productos ya sea terminada o de insumos para su posterior transformación, tendientes a la satisfacción de necesidades humanas.

El Salvador desde mucho tiempo atrás ha sido exportador de café, azúcar, bálsamo, etc., e importa maquinaria, herramientas, medicinas, telas, entre otros. Lo cual a través de su historia a sufrido de estancamiento debido a el periodo de conflicto armado que vivió en la década de los ochenta, sin embargo al firmar los acuerdos de paz en los noventa, logro nuevos avances en su economía.

El progreso económico, social y cultural, tienen en el desarrollo comercial uno de sus principales motores que lo impulsan en la creación de nuevas empresas y servicios que generan puestos de trabajo con la tendencia a mantener satisfechas las necesidades cada vez crecientes de la población. Bajo esta óptica, el comercio, con todas sus características, constituye una fuerza productiva y un eslabón determinante de la cadena de trabajo que hace llegar los bienes y servicios hasta el consumidor.

1.1.2 Origen del comercio en El Salvador

La historia del comercio en El Salvador nace desde el periodo precolombino con el cultivo del cacao, el cual estaba muy difundido entre los indígenas de toda la región, el cacao era utilizado como medio de cambio y constituía un símbolo religioso muy respetado.

Posteriormente se dedicó a la recolección del bálsamo fue relevante ya que presentaban una forma de asegurar sus intereses comerciales, ya que en Europa el bálsamo era utilizado con fines medicinales, como base para perfumes y por la Iglesia Católica en la elaboración del Crisma (aceites consagrados usados en la Iglesia católica tanto romana, como ortodoxa, y en las Iglesias orientales en determinadas ceremonias). El desarrollo del cultivo del cacao y el bálsamo fue entre los años 1492-1800.

En El Salvador el cultivo del añil constituía una actividad productiva, en tanto que la producción del bálsamo y el cacao había quedado en su mayoría en la comunidad indígena. Desde el siglo XVI el añil se difundió en la región centroamericana, luego este se convertiría en el producto primordial de exportación de la provincia y en la base económica de las familias, esto debido a un aumento de la demanda mundial de tintes naturales.

Luego hubo un cambio del cultivo de añil al cultivo de café pero este fue desarrollándose de forma paulatina. Aun cuando los precios del añil se fueron abajo la producción de éste, se mantuvo arriba de un millón hasta finales del siglo XIX. La introducción de los tintes sintéticos fue lenta. La primera anilina, la mauveína, no fue inventada sino hasta 1886. Sin embargo otras anilinas fueron ofrecidas durante el resto del siglo pero ninguna sustituyó por completo al añil; el añil sintético se introdujo hasta 1897. Para ese momento el café era el principal producto de exportación de El Salvador.

Es decir que el café sustituyó el añil como principal producto de exportación y los primeros sacos del grano se exportaron en 1855, el aumento de producción de éste contribuyó a la formación del sistema bancario y de esa manera se desarrolló el comercio en el país, siendo la actividad el comercio la base para el intercambio de productos y servicios por medio de la compra a través de dinero y venta de los mismos. La diversificación de la economía no era bien vista tampoco, ya que la competencia de otros sectores por la mano de obra solo podía resultar en detrimento del café ya que tendería a subir los salarios. En

consecuencia los bajos salarios de los obreros no afectaban la demanda del café y permitió a los productores obtener mayores utilidades, manteniendo los costos bajos, en este caso salarios bajos.

Así mismo desde épocas antiguas como en la actualidad, sigue siendo un factor de civilización y el medio por el cual el país se da a reconocer mundialmente y participa en el beneficio de intercambio con nuevos productos y avances tecnológicos. El comercio constituye una fuerza productiva en cualquier país, por lo que su actividad origina una fuerza de desarrollo económico.

El sector comercio en la actualidad experimenta una baja actividad, de acuerdo a las ventas como su principal indicador, considerando que los factores que afectan la actividad comercial son por orden de importancia la alta competencia en el sector, bajo nivel de la actividad económica, disminución en el poder adquisitivo del consumidor, y en un menor grado los problemas de la delincuencia, sin embargo las expectativas de crecimiento del sector se perfilan en dos principales indicadores: ingreso por ventas y las importaciones. Todos estos son esfuerzos enfocados en buscar el cambio dentro de las empresas del sector para fortalecer sus competencias frente a las nuevas tendencias de las economías mundiales.

Fueron tres causas las que originaron principalmente el comercio en El Salvador:

1. Que la fuerza del hombre es insuficiente para satisfacer por sí misma sus múltiples necesidades;
2. Que todos los seres humanos tienen las mismas actitudes y capacidades;
3. Que los productos y servicios no se dan todos en los diferentes países y regiones, ni en condiciones iguales.

Por tanto, los hombres se relacionan entre sí, entregan las cosas que les abundan y reciben las que le faltan, acuden a otros países a buscar los bienes y servicios que no existen en el lugar en que residen. Así nació el comercio como un imperativo para la subsistencia de la humanidad.

1.1.3 Antecedentes de la empresa dedicada a la venta de electrodomésticos

Fue precisamente en la zona del Caribe, en las Antillas Holandesas donde se da origen a la corporación CETECO, iniciando sus operaciones el 16 de octubre de 1890 en las islas de Curacao.

Después de la aparición de la Curacao en El Salvador aparece un florecimiento de las empresas dedicadas a la comercialización de electrodomésticos. El crecimiento demográfico provocó una mayor cobertura y un buen servicio de energía eléctrica. Situación que favoreció a los consumidores a adquirir diferentes aparatos eléctricos.

1.1.4 Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador⁴

Al tratar el tema de los derechos laborales, primero debemos preguntarnos:

¿Qué es el Derecho Laboral?

Se establece que es el conjunto de normas jurídicas, principios y valores que tienen como propósito principal armonizar la relación laboral entre el empleado, el sindicato y el empleador, Art. 1 Código de Trabajo.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

Es notable la diferencia que existe en nuestro país y los países europeos, la primera ley que se dio fue la Ley sobre los Accidentes de Trabajo, decretada el 11 de mayo de 1911, que tuvo como modelo la ley Francesa de 1898, por la cual hicieron mucha doctrina en Francia. Se advierte una preocupación por proteger a los trabajadores, pero como se dio con espíritu de beneficencia, para cumplir más bien una obligación de tipo moral. Era considerado como una ley civil, no como un Derecho Especial y eran los Tribunales Civiles

⁴ <http://colectivopensamientojuridico-crtico.blogspot.com/2013/03/evolucion-de-la-legislacion-del-trabajo.html>

los que atendían las reclamaciones surgidas respecto a esta materia. Por lo cual la mayoría de los juicios lo perdían los trabajadores.

La evolución de la legislación laboral en El Salvador comprende tres etapas:

La primera etapa que ubica de 1911 a 1948 y que se caracteriza como una justicia laboral de corte civil. La segunda etapa que va desde 1948 a 1983 y se caracteriza por ser una justicia especial en materia de trabajo, pues si bien inicialmente se trataba de una justicia administrativa, posteriormente son jueces especiales quienes imparten la justicia laboral. La tercera etapa data de 1983 hasta la actualidad, esta etapa en este momento se mueve en un contexto económico perjudicial para la vigencia de los derechos laborales, ya que la ideología neoliberal de la actual estrategia de globalización capitalista privilegia lo económico sobre la vida humana, es por eso que la caracterizamos como una etapa de regresión y no de evolución de los derechos laborales.

✓ **Primera etapa**

La primera ley del trabajo que se dio en nuestro país fue la Ley Sobre Accidente de Trabajo decretada el 11 de mayo de 1911, la cual por cierto tuvo como modelo la ley francesa de 1898. En los considerando de esta ley aparece el ritualismo de siempre, es decir, la preocupación del Estado para proteger a los trabajadores.

En 1914 se da la ley Sobre Aprendizaje de oficios, artes mecánicas e industriales. El aprendizaje es considerado como un régimen especial dentro de la legislación laboral. Al igual que la anterior esta ley no tuvo aplicación práctica porque estableció ciertos procedimientos engorrosos, muchas formalidades: escrituras, registros, etc. Ni el estado tenía interés en controlar su aplicación, sin embargo estuvo vigente hasta el año de 1961.

En 1920 se dieron algunas disposiciones de carácter administrativo, decretos ejecutivos que tampoco tuvieron eficacia práctica, pero cuya finalidad era importante ya que prohibía el pago de salarios en vales y fichas debiéndolo hacer por ende la parte obligada en moneda de curso legal. En este año también se dio un decreto que establecía garantías para la contratación de trabajadores domésticos a realizarse en el extranjero.

En 1927 se dio la Ley de protección a los empleados de comercio, que formalmente fue derogada al dictarse el Código de Trabajo. Esta ley regulaba como condiciones de trabajo para esta clase de empleados jornada

laboral de 8 horas descanso semanal, días de asueto, derecho a 15 días de vacación anual. La competencia para la aplicación de esta ley frente a los reclamos de trabajadores la tenían los juzgados de lo civil.

Vale aclarar que al darse la ley de contratación individual de trabajo, la ley de jornada y descanso semanal y la ley de vacaciones esta ley fue derogada tácitamente en mucha de sus partes, pero formalmente fue hasta que apareció el Código de Trabajo.

En 1928, en tiempo del Dr. Pío Romero Bosque, se dio la LEY REGLAMENTARIA DE LAS HORAS DE TRABAJO, en donde se estableció la jornada de trabajo de ocho horas y multas para los infractores. Esta ley establecía que las partes de mutuo acuerdo podían seguir trabajando por un salario convencional. Esta ley estuvo vigente hasta que se dio la ley de Jornadas de trabajo en 1951.

En 1935 se volvieron a dar otras leyes: las que restringían el empleo de los trabajadores extranjeros, la establecía el uso de botiquines para casos de emergencias y la que establecía la existencia de un organismo referente a las juntas de conciliación. No tuvieron importancia ni eficacia práctica.

En 1939, en tiempos del General Maximiliano Hernández Martínez, se dio una nueva constitución y ahí por primera vez se regulo 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 se 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. 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.

✓ Segunda etapa

Los sucesos políticos de 1948 marcan el inicio de la segunda etapa en la evolución de la legislación del trabajo salvadoreña.

La revolución del 48, que en el orden jurídico no ha significado ningún progreso para el país, en el orden social y económico ha marcado un cambio. El producto más importante de esa revolución es la constitución de 1950 la que refleja un cambio en la manera de considerar las cuestiones sociales y económicas.

La Constitución de 1950 significó el paso del estado liberal de derecho al estado social de derecho, aunque sí de manera formal ya que en la práctica continuó rigiendo el autoritarismo y la injusticia.

En junio de 1949 se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y establecimientos de trabajo. Como se puede observar el campo de aplicación de esta ley estuvo circunscrito a las empresas mencionadas, por lo que quedaron por fuera varias entidades.

Al mismo tiempo se dio la Ley Sobre la Reglamentación de las Empresas Comerciales e Industriales. Esta ley regula el reglamento interno. Se dijo que debía existir un reglamento interno de trabajo cuando en una empresa hay más de diez trabajadores. Esto de limitar el campo de aplicación de las leyes es inexplicable, pero quizás se hizo para controlar su efectividad.

En septiembre de 1949 se dio la ley del seguro social. En ese mismo mes también se dio la primera Ley de Procedimientos De Conflictos Individuales De Trabajo, esta ley significó un progreso porque de lo contrario de nada habría servido la legislación sustantiva.

Esta ley sufrió de reformas sucesivas porque se fueron notando sus fallas, pero estuvo vigente has diciembre de 1950.

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, primeros fueron prohibidas, luego toleradas y finalmente reconocidas a nivel de legislación ordinaria.

Esta etapa de tolerancia abarca desde la caída del General Martínez, la U.T.F. (Unión de Trabajadores Ferrocarrileros) por ejemplo era fuerte y tenía sentir, así cuando se creó el Departamento Nacional de Trabajo el cual ejerció gran influencia y hasta llegó a celebrar una especie de convenio con la empresa. Sin serlo funcionó como tal, como sindicato, pero la época de reconocimiento empezó en 1950, aunque en forma restringida en 1951 se derogó la ley de sindicatos por la constitución.

En agosto de 1951 se dio otra Ley De Sindicatos que estuvo vigente hasta que se dio el código de 1963. A la par se dio la primera Ley De Contratación Colectiva De Trabajo. Esta última ley estuvo vigente hasta 1952, año en el que se dio otra ley.

También en septiembre de 1950 antes de la vigencia de la Constitución se dieron otras leyes: Ley de Inspección de Trabajo y Ley de Procuración de Trabajo. Estas dos últimas leyes eran necesarias.

Cuando en 1946 se creó el Departamento Nacional de Trabajo quien incluía como una de sus funciones, la de inspección y vigilancia, era pues una excepción, pero no había una ley que regulara su funcionamiento. En materia de legislación laboral es sumamente importante la labor de inspección, que es técnica y el estado debe mantenerla y hacerla funcionar eficazmente para que la legislación laboral no sea letra muerta.

La Ley de Procuración es también muy importante, pero quizás a las muchas atribuciones no ha funcionado con eficacia. Pero, para su eficaz funcionamiento se creó la Procuración de Trabajo como departamento de la Procuraduría General de la República, encargado de asistir gratuitamente a los trabajadores en los conflictos de trabajo. Esto vino a equilibrar los juicios laborales, ya que anteriormente los trabajadores se llevaban la peor parte porque no podían contratar un abogado que los representara.

En ese mismo año se dio la Ley Orgánica Del Ministerio Público, en donde se consignó la legislación atinente a la procuraduría de trabajo.

El 14 de septiembre de 1950 entró en vigencia La Constitución. El capítulo II del título XI refleja ya una posición más definida, que como antecedente tuvo la constitución de 1945 que contenía algunas disposiciones.

En junio de 1951 se dio la Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal. Esta ley tuvo una gran significación porque si bien existía una Ley de Horas de Trabajo dada en 1928, que limitaba a ocho horas la jornada de trabajo, no había tenido aplicación práctica, por lo que se esperaba que por precepto constitucional ahora de cuarenta y cuatro horas semanales y un día de descanso los empleadores cumplieran con la ley, sin embargo opusieron resistencia a esta ley. Ciertamente por precepto constitucional la jornada de trabajo se limitó a ocho horas diurnas y siete horas la jornada nocturna, pago de horas extras, pago extraordinario por trabajar el día de descanso semanal. Esta ley estuvo vigente hasta que se dio el código de trabajo, es decir, estuvo vigente 12 años. (1951-1963)

En agosto de 1951 se dio la Ley de Sindicatos de Trabajadores, que sustituyó a la primera y rigió hasta que entro en vigencia El Código de Trabajo. En 1952 se dio también la Ley de Asuetos. En diciembre del mismo año se dio la Ley de Aguinaldos.

En marzo de 1952 se dio la nueva Ley de Contratación Colectiva de Trabajo, que también estuvo vigente hasta que se dio El Código de Trabajo.

En abril de 1953 se dio otra ley de gran importancia y fue la Ley de contratación Individual de Trabajo, que vino a sustituir a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales e industriales.

En noviembre de 1953 se dio la Ley de Vacaciones, que también estuvo vigente hasta que se dio El Código de Trabajo, siendo la base del capítulo respectivo del mismo.

Casi todas las leyes dadas de 1949 hasta la fecha tienen un campo limitado, no se aplican a todos los trabajadores, pierden esa característica hasta que se dio El Código de Trabajo.

En diciembre de 1952 se dio una nueva Ley de Seguro Social, con la asesoría de la O. I. T. (Organización Internacional del Trabajo) y con ayuda también de la experiencia que había dejado la anterior.

En 1956 se dieron también dos leyes importantes: Ley de Riesgos Profesionales y Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La primera vino a sustituir a la Ley de Accidentes de Trabajo de 1911. Constituye posteriormente la base del capítulo respectivo del libro tercero del Código de Trabajo de 1963, que se refiere a los riesgos profesionales. Podríamos decir que hasta esas dos leyes se puede marcar una fase, un periodo

en la evolución del derecho del trabajo, ya que desde las primeras leyes se produce un estancamiento. En mayo de 1956 hubo un cambio de gobierno y en tiempos de José María Lemus no hubo ninguna ley de trabajo, pero si muchas reformas tratando de mejorar las ya existentes.

A mediados de 1960 se hizo un proyecto de Ley de Salario Mínimo para los Trabajadores del Campo. Desde fines de 1959 se notaba gran descontento en los círculos rurales y por medio de esa ley se pretendía empezar a entrarle al problema campesino, todas las leyes anteriores los excluían.

En octubre de 1960 los acontecimientos políticos culminaron en nuevo cambio de régimen que canceló la discusión del anterior proyecto.

La legislación dada entre 1956 y 1962, así como la dada durante el directorio constituyen la base del código de trabajo de 1963. Se legisló sobre sindicatos, inspección de trabajo, procuración de trabajo, seguro social, vacaciones, riesgos profesionales, seguridad e higiene en el trabajo, etc.

En tiempos de la junta de gobierno la labor de la legislación se reduce a tres leyes que tienen un solo propósito. De conformidad a la constitución de 1950 se hablaba de los tribunales especiales de trabajo, pero la ley transitoria se dio a la par de la constitución, permitió que el ejecutivo continuara teniendo a su cargo la resolución de estos problemas por medio de las delegaciones adscritas al ministerio de trabajo. Como la constitución no puso plazo para que se efectuara ese cambio, al cabo de 10 años no habían pasado esos tribunales al poder judicial ni habían indicios de que eso se lograra a corto plazo.

Esa labor se hizo en un tiempo record, motivo por el cual en lugar de hacer cambios a la ley de procedimientos para los conflictos individuales de trabajo mejor se dio una nueva Ley Procesal de Trabajo. De ahí que a partir de 1961 existieron tribunales de trabajo dependientes del poder judicial.

En el año de 1963 se dio el primer Código de Trabajo en nuestro país. Este hecho significó un avance importante en la legislación laboral salvadoreña, ya que de leyes dispersas y sin coherencia pasamos a cuerpo legal sistemático y coherente. Este Código estuvo vigente hasta el 29 de octubre de 1972.

El 30 de octubre de 1972 entro en vigencia un nuevo Código de Trabajo que se encuentra vigente hasta nuestros días. Este código ha sufrido una serie de reformas al menos en teoría importante ya que se le ha puesto a tono con el marco constitucional y con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

✓ Tercera etapa

Los acontecimientos políticos de 1979 que marcan el inicio del conflicto armado interno que vivió el país dieron lugar a la convocatoria del poder constituyente que elaboro la constitución de la República de 1983 vigente hasta la actualidad.

Esta constitución en materia de trabajo, trajo nuevas ideas tendientes a favorecer al trabajador bajo un esquema en el que se formula el capitalismo popular que fundamentalmente plantea:

- a) Participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de la empresa.
- b) El pago de una prima por antigüedad.
- c) El principio de la indemnización universal.
- d) Creación de un banco para los trabajadores.

Esto se hace bajo el entendido que el participar los trabajadores de las utilidades de la empresa contribuye a la armonía laboral. Sin embargo, la constitución no dice bajo que procedimiento es que los trabajadores van a participar de las utilidades de la empresa, tampoco dice cuál será la intervención del Estado para ello.

En cuanto a la indemnización universal es una prestación que las empresas están obligadas a pagar a sus trabajadores cuando el contrato de trabajo termine por cualquier causa. La filosofía de este derecho también consiste en crear un ambiente de paz social y armonía, ya que en la práctica se ha demostrado que el porcentaje más alto de conflictos laborales se debe a los llamados despidos injustos que a la vez degeneran en grandes problemas nacionales.

Pese a la importancia teórica que tiene la constitución para incidir en la práctica forense, debido a la represión y a los intereses en juego la cultura jurídica permaneció igual, y los trabajadores en lugar de hacer valer sus derechos como tal se dedicaron a pedir la solución pacífica del conflicto armado.

Los doce años de conflicto armado finalizaron con la firma de los acuerdos de paz el 16 de enero de 1992.

Esto abrió la esperanza de un mundo mejor para los trabajadores, pues dentro de los compromisos adquiridos por las partes estaba el de mejorar la legislación laboral y el de instalar el foro de la concertación económica social con la participación igualitaria del gobierno, la empresa y el sector laboral, el cual puso de

manifiesto la diversidad de los intereses de ambas partes y la falta de voluntad del gran capital por compartir con los trabajadores las utilidades de la empresa.

No cabe duda que a raíz de la firma de los acuerdos de paz, vendría la ratificación de muchos convenios de la organización internacional de trabajo de cara a modernizar la legislación laboral. Asimismo, el 23 de diciembre de 1994 se dio la Ley de Creación del Consejo Superior del Trabajo, también se emitió el Reglamento del Consejo Superior del Trabajo. A este organismo se le fijaron las siguientes finalidades:

- a) Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las organizaciones de empleadores y trabajadores.
- b) Formular las recomendaciones sobre la revisión de la política social de empleo.
- c) Evaluar periódicamente la eficacia de la aplicación de la legislación laboral y proponer medidas correctivas.
- d) Recomendar al gobierno la ratificación de los convenios de la organización internacional del trabajo que considere apropiado.

A pesar de la importancia que tiene el cumplimiento de estas finalidades para la justicia laboral, este organismo en la práctica es inoperante, y cuya inoperancia es una consecuencia de problemas estructurales que deben ser superados.

El 12 de agosto de 2006 se ratificaron los convenios de la organización internacional de trabajo siguientes:

- ✓ Convenio No. 87: Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
- ✓ Convenio no. 98: Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.
- ✓ Convenio No. 135: Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- ✓ Convenio No. 151: sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Todos estos convenios fueron publicados en el diario oficial el día 29 de agosto de 2006.

1.2 Conceptos

✓ Concepto de electrodomésticos

Los electrodomésticos son artículos que han llegado a formar parte de la vida cotidiana de los consumidores, la utilidad principal en el consumidor, es que ahorra tiempo y dinero, así como también genera comodidad y placer.

Se consideran como tales los siguientes: planchas eléctricas, licuadoras, batidoras, extractores de jugo, procesadoras de alimentos, cuchillos eléctricos tostadoras, hornos y otros enseres menores, la línea blanca como refrigeradoras, freezer, o congeladores, lavadoras, cocinas, aspiradoras, la línea marrón o audio tales como: radio grabadoras, aparatos de sonido y televisión blanco y negro y color.

1.3 Tipos de comercio

El comercio es una fuente de recursos tanto para el empresario como para el país en el que esté constituido: entre más empresas vendan el mismo producto o brinden el mismo servicio se abaratan los servicios²

Comercio Interno: Se le llama comercio interno a aquel en el que se realiza un intercambio de mercancías dentro de la frontera nacional. A esta forma de comercio se la regula por medio de normativas legales que son las que permiten que se conforme a la economía como un sector formal, existen dos formas de realizar negociaciones: al por menor y al por mayor.

El comercio al por menor es aquel que se realiza en pequeña escala y en estos el producto llega directamente al consumidor final, en unidades.

El comercio al por mayor, en cambio, es aquel en el que se intercambian enormes cantidades de productos y la compra-venta no se establece con el consumidor final, sino con una empresa manufacturera para que transforme al producto o bien a otro comerciante para que la venda nuevamente.

² Enciclopedia de Clasificaciones. Tipos de comercio. Recuperado de: <http://www.tiposde.org/economia-y-finanzas/186-tipos-de-comercio/>

Comercio Exterior: En este caso la compra y venta se realiza entre sectores públicos y privados de la nación con comerciantes ubicados en países extranjeros. Esta forma de comercializar está regulada por normativas internacionales. En este comercio se hallan aquellos mercados integrados que tienen como objetivo la disminución de las barreras arancelarias entre distintos países.

Dentro del comercio exterior existen tres clases: el comercio de exportación, el de importación y el de internación, la primera es cuando se introducen bienes nacionales en mercados extranjeros, la segunda es la compra que se realiza a un vendedor que se ubica fuera del límite nacional, exceptuando los países centroamericanos y la internación es la compra realizada a los países de la región centroamericana.

El comercio electrónico el término comercio electrónico (o e - commerce), hace referencia a cualquier forma de transacción o intercambio electrónico de bienes, información o servicios, la cual facilita las operaciones comerciales y que genera políticas gubernamentales específicas para mejorar la posición competitiva de las economías; cuyo intercambio se basa en la transmisión de datos sobre redes de comunicación como internet.

1.4 Las pequeñas y medianas empresas en El Salvador

1.4.1 Clasificación de las empresas

Los criterios para clasificar una empresa como grande, mediana o pequeña descansan en apreciaciones legales y técnicas. No existe una clara y uniforme concepción sobre variables que identifiquen a la pequeña empresa pues en algunos casos es el monto de los activos el factor que determina, y en otros el número de empleados. Así tenemos algunas clasificaciones que presentan diferentes instituciones.

Tabla 1. Categorías de empresas según personal e ingresos brutos

CATEGORÍA	PERSONAL OCUPADO	INGRESOS BRUTOS
Micro empresa	Hasta 10 personas	Hasta \$100,000
Pequeña empresa	De 11 a 50 personas	Desde \$100,001 hasta 1,000,000
Mediana empresa	De 51 a 100 personas	Desde \$1,000,001 hasta \$7,000,000
Gran empresa	Más de 100 personas	Más de \$7,000,001

Fuente: Ministerio de Economía

Tabla 2. Clasificación de empresas según el monto de sus activos

CATEGORÍA	PERSONAL OCUPADO	ACTIVO
Micro empresa	Hasta 10 personas	Hasta \$11,428.57
Pequeña empresa	De 11 a 19 personas	Hasta \$85,714.29
Mediana empresa	De 20 a 99 personas	Hasta \$228,571.43
Gran empresa	De 100 o más personas	Mayor a \$228,571.43

Fuente: La Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES)

Tabla 3. Clasificación de empresas según el monto de sus ventas totales anuales

CATEGORÍA	VENTAS TOTALES
Micro empresa	Hasta \$68,571.43
Pequeña empresa	Desde \$68,571.44 hasta \$685,714.28
Mediana empresa	Desde \$685,714.29 hasta \$4,571.428.50
Gran empresa	Mayor a \$4,571.428.51

Fuente: Banco Multisectorial de Inversiones (BMI)

Tabla 4. Clasificación de empresas según tamaño y ventas brutas

CATEGORIA	N° DE TRABAJADORES	VENTAS BRUTAS ANUALES
Micro empresa	Hasta 10	Hasta 482 salarios mínimos mensuales de mayor cuantía
Pequeña empresa	Hasta 50	Mayores a 482 y hasta 4,817 salarios mínimos mensuales de mayor cuantía

Fuente: Ley de Fomento de Protección y Desarrollo para la Micro y pequeña Empresa³

Entre otros tipos de clasificaciones podemos mencionar:

Por su actividad económica (Código CIIU) "Clasificación Industrial Internacional Uniforme" :

a) Extractivas: Son las materias que proporcionan materia prima para otras industrias.

- ✓ Agricultura y Caza
- ✓ Pesca: Captura de peces.
- ✓ Explotación de bosques y canteras.

² Art. 3, Ley MYPE. D.O. N1 90.Tomo N1 403. Fecha: 20 de mayo de 2014

b) Industriales o fabriles: Se dedican a la producción de bienes, mediante la transformación de materia prima a través de los procesos de fabricación.

- ✓ Electricidad, agua y gas
- ✓ Manufacturera

c) Comerciales: Empresas que se dedican a la compra-venta de productos terminados. Ej. Almacenes, librerías, supermercados, etc.

d) Financieras: Tales como bancos, asociaciones de ahorro y préstamos, empresas del sistema financiero que efectúan préstamos a personas y empresas.

e) Empresas de servicio: Empresas que se dedican a la prestación de servicios no tangibles. Ej. Fumigación, limpieza, vuelos, transporte, etc.

Por su constitución patrimonial:

- ✓ Públicas
- ✓ Privadas
- ✓ Mixtas
- ✓ Cooperativas

1.4.2 La mediana empresa comercial

Para poder dar a conocer algunos conceptos de mediana empresa comercial primeramente es necesario saber los conceptos de empresa y de comercio, los cuales se enuncian a continuación.

Desde hace mucho tiempo la empresa juega una posición importante dentro de la economía, por el papel que ésta tiene en las diferentes actividades como factor generador de empleo, de producción, y comercio; con el tiempo esa importancia se ha incrementado dado la diversidad y complejidad de las necesidades de la población y a la disminución de las materias primas con que se fabrican los diferentes productos; así también la influencia de la tecnología que permite a las empresas ser cada vez más eficientes disminuyendo tiempos y facilitando los procedimientos para disminuir costos, no olvidando el papel preponderante que tiene la empresa como el de ser parte de un beneficio social.

✓ Empresa:

"La empresa mercantil está constituida por un conjunto coordinado de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, con objeto de ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes y servicios.

"Es una unidad económica, jurídica y social que está compuesta por recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, que por medio de la combinación de ellos se pretende crear productos y/o servicios tangibles o intangibles para obtener utilidades y satisfacer necesidades."

✓ Comercio:

"Es el negocio que se hace comprando, vendiendo, o permutando géneros (contratos por el que cada uno de los contratantes se obliga a dar una cosa para recibir otra)"⁶ Se puede concluir que una empresa comercial: es aquella unidad económica, jurídica y social que se dedica a la comercialización (compra y venta de bienes /productos).

1.4.3 Características de las medianas empresas

Algunas características definidas que presentan las pequeñas y medianas empresas son:

- ✓ Usualmente los gerentes son los propietarios.
- ✓ Capital suministrado por propietarios.
- ✓ Alquila el área local de operaciones.
- ✓ Poca formación y adiestramiento al personal.
- ✓ Toma de decisiones y funciones centralizadas en pocas personas.
- ✓ Su estructura organizativa está en tres niveles de mando,
- ✓ En su estructura organizativa, predomina el estilo de dirección familiar.
- ✓ Poca especialización del trabajo.

1.4.4 Importancia de la mediana empresa comercial en la economía salvadoreña

Hablar de empresas, dentro del aspecto económico, es hablar de múltiples actividades productivas, considerando que existen diferentes categorías, el ser humano debe de haberse enfrascado en el desarrollo de éstas desde que comenzó a elaborar objetos en grandes cantidades con el fin de comercializarlos.

Sin el comercio no es posible concebir una sociedad libre, cuando la libertad no existe, no hay comercio; si no reparto de bienes y servicios por una autoridad central. Es muy importante aclarar que la diferencia en personal, ventas y valor agregado en promedio entre la gran empresa y la mediana empresa no es significativa. Esto nos dice que el tamaño promedio entre la gran empresa, no es sensiblemente mayor a la mediana debido a la estructura productiva característica de un pequeño país como lo es El Salvador. Es importante mencionar que "cada mediana empresa emplea en promedio 22 veces más personas, vende 76 veces más valor agregado que una microempresa".

Es de relevancia mencionar que el sector de la mediana empresa comercial representa y aporta una parte valiosa de importancia en la economía nacional, desde la generación de empleo, hasta la generación de ingresos a través de las exportaciones de sus productos, aunque la medición de dicha importancia, muchas veces ha sido sujeta a problemática y subjetiva, originada por factores como la carencia de información primaria que esté debidamente actualizada y completa en los organismos encargados de registrar dicha información.

1.4.5 Ventajas y desventajas de las pequeñas y medianas empresas

Ventajas de las pequeñas y medianas empresas:

- ✓ Capacidad de generación de empleos (absorben una parte importante de la población activa).
- ✓ Contribuyen al desarrollo regional (por su establecimiento en diversas regiones).
- ✓ Flexibilidad al tamaño de mercado (aumento o disminución de su oferta cuando se hace necesario).
- ✓ Fácil conocimiento de empleados y trabajadores, facilitando resolver los problemas que se presentan (por la baja ocupación del personal).

- ✓ La planeación y organización no requiere de mucho capital.
- ✓ Mantiene una unidad de mando permitiendo una adecuada vinculación entre las funciones administrativas y operativas.
- ✓ Producen y venden artículos a precios competitivos (ya que sus gastos no son muy grandes y sus ganancias no son excesivas).

Desventajas de las pequeñas y medianas empresas:

- ✓ Les afecta con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico como la inflación y la devaluación.
- ✓ No pueden soportar períodos largos de crisis en los cuales disminuyen las ventas.
- ✓ La falta de recursos financieros las limita, ya que no tienen fácil acceso a las fuentes de financiamiento.
- ✓ Tienen pocas o nulas posibilidades de fusionarse o absorber a otras empresas; es muy difícil que pasen al rango de medianas empresas.
- ✓ Mantienen una gran tensión política ya que los grandes empresarios tratan por todos los medios de eliminar a estas empresas, por lo que la libre competencia se limita o tácitamente desaparece.
- ✓ Su administración no es especializada, es empírica y por lo general la llevan a cabo los propios

Por lo que dependiendo de su iniciativa, habilidades y experiencias crean sus propias empresas para lo cual no cuentan, por una parte, con las instalaciones, el equipo, ni las herramientas necesarias, y por otra un capital de trabajo suficiente para alcanzar los rendimientos esperados, por tal motivo su capacidad, está limitada a permitirles tener una ocupación que genere una rápida rotación de su capital de trabajo y obtener lo necesario para su subsistencia.

1.5 Factores que afectan la actividad económica del país y del sector comercio

Los principales factores que los empresarios manifestaron que afectaron su actividad durante el cuarto trimestre del año 2004, continúan siendo los mismos que han venido señalando en los últimos años. Estos factores se pueden agrupar en dos áreas: Por un lado los que indican problemas con la competitividad de las empresas (Incremento en la competencia, por ejemplo) y problemas de demanda interna (bajo nivel de actividad, bajo poder adquisitivo de los consumidores) y la delincuencia. Sin embargo; la competencia

desleal y el contrabando han aumentado su importancia como obstáculo para el buen desempeño empresarial.

1.6 La empresa dedicada a la venta de electrodomésticos

1.6.1 Importancia de los electrodomésticos

En el área metropolitana de San Salvador, debido al crecimiento poblacional se vio en la necesidad de abrir nuevas fuentes de trabajo, creándose muchas empresas que se dedican a la compra y venta de artículos electrodomésticos, ya sea medianas, grandes o pequeñas. La modernización nacional en nuestro país implica el mejoramiento sensible de los niveles de calidad de vida de la población, esto lleva a la búsqueda de oportunidades de los miembros de cada familia, lo que produce un cúmulo de actividades diarias, naciendo así la necesidad de adquirir artículos que faciliten dichas tareas.

Muchos de los hogares salvadoreños debido a los horarios de trabajo y actividades que tienen que realizar diariamente, necesitan de productos o artículos que le ayuden a suplir sus necesidades lo más pronto posible, de manera que pueda tener tiempo para otras actividades, he aquí la importancia de los electrodomésticos que faciliten a las labores cotidianas de las familias. Hay que destacar también que gran parte de los electrodomésticos (principalmente las cocinas) tienen un gran beneficio tanto para los hogares como para la fauna y flora del mundo entero, ya que en tiempos pasados la mayor parte de los Salvadoreños utilizaban árboles maderables para poder cocinar, basta solamente comprar una cocina a gas o eléctrica como usted prefiera y de acuerdo a su capacidad financiera para poder preparar sus alimentos.

El diálogo con un consumidor refleja que cada vez quiere más cosas que satisfagan mejor sus necesidades, esto permite acelerar los cambios a través de innovadores planes estratégicos que contribuyan a maximizar sus utilidades, lo cual es beneficioso para el público, por que obedece a sus deseos, lo que implica que las empresas deben incorporar técnicas innovadoras que permitan mejorar el servicio al cliente, todo esto con el único objetivo de tener un mayor mercado, mayor comprensión de los gustos, mayor variedad, facilitando la elección de los clientes que quieren comprar los productos nuevos que estén en el mercado, para maximizar la satisfacción de sus necesidades y gustos.

La importancia se basa en:

- ✓ Asegurar el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra cumpliendo un papel esencial en el correcto funcionamiento del mercado laboral.
- ✓ Tienen efectos socioeconómicos importantes ya que permiten la concentración de la renta y capacidad productiva desde un número reducido de empresas hacia uno mayor.
- ✓ Reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre el empleador y el empleado favoreciendo las conexiones laborales ya que en general sus orígenes son unidades familiares.
- ✓ Presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura.
- ✓ Obtiene economía de escala a través de la cooperación inter-empresarial.

1.6.2 Empresas comercializadoras de electrodomésticos en El Salvador

Se clasifica como empresa "comercial", aquella cuya actividad principal es la de comercializar productos electrodomésticos.

Las empresas que comercializan electrodomésticos, por su propia forma administrativa y estructural adoptan políticas y estrategias de acuerdo con la naturaleza competitiva, y en función de su mercado objetivo, razón por la cual no todas tienen las mismas acciones promocionales (descuentos fijos, descuentos variables, piquetazos, sorpresas entre otros) ya que depende de los objetivos empresariales de cada una.

Las empresas comercializadoras de electrodomésticos, desempeñan el papel de intermediarios, haciendo llegar el producto hasta el consumidor final, este tipo de empresa se caracteriza por la diversidad de productos a comercializar estando a la vanguardia de las nuevas innovaciones que van apareciendo en el mercado.

En el presente trabajo se hace mención de las pequeñas y medianas empresas comercializadoras de electrodomésticos a nivel nacional (**Ver anexo 1**)⁴, las cuales ascienden a 237.

1.7 Marco técnico

La base técnica para analizar la problemática se centra en la Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), algunas de las secciones aplicables a las pymes son:

Tabla 5: NIIF para PYMES aplicables

SECCIONES
1: Pequeñas y mediana entidades
2: Conceptos y principios generales
3: Presentación de estados financieros
4: Estados de situación financiera
5: Estado del Resultado Integral y Estado de Resultados
6: Estado de Cambios en el Patrimonio y Estado de Resultados y Ganancias Acumuladas,
7: Estado de Flujos de Efectivo
8: Notas a los Estados Financieros
10: Políticas Contables, Estimaciones y Errores, Sección
28: Beneficios a los Empleados

Tabla 6: Norma Internacional aplicable

NIC
12: Impuestos a la ganancia

El Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA), en sesión de fecha 20 de agosto de 2009, teniendo como base los comunicados amparados en la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría, resolvió que las entidades que no cotizan en el mercado de valores, deberán presentar

³ Fuente: Ing. Melgar Ascencio. Enlace de Acceso a la Información Pública. DIGESTYC. Dirección de Transparencia, Acceso a la Información y Participación Ciudadana. Ministerio de Economía.

sus primeros estados financieros con base a Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), por el ejercicio que inicia el 1 de enero de 2011.

En tal sentido, en sesión del 7 de octubre de 2009, esta misma institución resolvió y ratificó: Aprobar la adopción de la Norma Internacional para Pequeñas y Medianas Entidades como requerimiento para la preparación de los Estados Financieros para todas aquellas entidades que no cotizan en el mercado de valores o que no tienen obligación pública de rendir cuentas.

Para analizar la sección 28 versus lo que implica la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la cual fue aprobada por la Asamblea Legislativa en diciembre de 2014 y entró en vigencia el 1 de enero de 2015. Es necesario preguntarnos acerca de qué aspectos relevantes se deben considerar para su correcta aplicación, según la cámara de Cámara de Comercio de El Salvador, se deben tomar en cuenta lo siguiente:

Tabla 7: Cuadro comparativo Ley de Beneficio por Renuncia Voluntaria vrs. Sección 28 de NIF para PYMES

PREGUNTAS	LEY	NIF para PYMES 28
a) ¿A qué patronos obliga esta ley?	A los patronos privados e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo.	Párrafo 28.1 (d): Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de: (i) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o (ii) una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.
b) ¿A qué trabajadores acoge la ley?	A aquellos trabajadores permanentes que tengan por lo menos 2 años de antigüedad.	Párrafo 28.31: Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.
c) ¿Cómo puede un empleado aplicar a esta ley?	Las personas en puestos gerenciales o empleados especializados deben presentar un "preaviso" de renuncia con por lo menos 30 días de anticipación; y 15 días para el resto de trabajadores de una empresa.	
d) ¿Preaviso es igual a renuncia?	No. Es solamente la noticia que un trabajador renunciará a su cargo en un tiempo determinado. Por otra parte, la renuncia debe constar en documento privado autenticado mediante acta notarial o en las hojas que para el efecto extienda el Ministerio de Trabajo.	
e) ¿Qué pasa si el patrono se niega a recibir la renuncia?	En ese caso el trabajador podrá acudir al Ministerio de Trabajo para que por medio de este se notifique al patrono el "preaviso", en cuyo caso se entiende que el "preaviso" se presentó al momento que el trabajador interpuso su queja ante el Ministerio de Trabajo.	
f) ¿Qué pasa si el patrono se niega a pagar la prestación económica por renuncia?	En ese caso se presume legalmente que el trabajador fue despedido y por tanto deberá pagar la indemnización correspondiente, que es mayor a la prestación económica por renuncia.	Párrafo 28.1 (d)
g) ¿A cuánto asciende la compensación económica por renuncia?	El pago será igual a 15 días de salario ordinario del trabajador por cada año de servicio. El salario base a tomar en cuenta para el cálculo anterior no podrá exceder de 2 salarios mínimos del rubro correspondiente.	
h) ¿Cuándo debe pagarse esta prestación?	El pago de dicha prestación deberá hacerse efectivo dentro de los 15 días siguientes a la renuncia del trabajador. Dentro del mismo período deberá pagarse las vacaciones y aguinaldo proporcionales a que hubiere lugar.	

i) ¿Cómo tomar en cuenta la antigüedad en las empresas donde se liquida anualmente a los trabajadores?	Si en la empresa se tiene la política de indemnizar año con año solo deberá tomarse en cuenta el último período luego de la última liquidación; pero en el caso que solamente se elaboren nuevos contratos de trabajo y no se haya pagado la antigüedad a los trabajadores, la relación de trabajo se entiende prestada desde el inicio de la misma, no obstante los contratos posteriores.	Párrafo 28.5: Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.
j) ¿Qué pasa si hay múltiples renunciaciones en una empresa?	En ese caso el patrono podrá diferir el pago de la prestación económica por la renuncia de sus trabajadores hasta en 12 meses, mediante pagos mensuales sucesivos hechos a cada trabajador, debiendo contar previamente con la autorización del Ministerio de Trabajo. Decreto Legislativo 592 Pago de Indemnizaciones por Renuncia. El 18 de diciembre de 2013, la Asamblea Legislativa aprobó el decreto 592 "Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria", la cual entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2015.	Párrafo 28.37: Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del período sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

Objetivo del cuadro: es mostrar las preguntas más importantes en cuanto a la aplicación de la ley, se hace un comparativo de las respuestas según la Ley y según la normativa contable vigente.

Otros párrafos a considerar son:

28.32 Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata. Medición

28.36 Una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

28.37 Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

En resumen de sección 28 NIIF para PYMES beneficios a los empleados:

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

Beneficios a los empleados son los beneficios cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios, beneficios post-empleo son los beneficios a los empleados que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. Los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en

acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de patrimonio (tales como acciones u opciones sobre acciones), o efectivo u otros activos de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta. Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluyendo los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad.

Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan en su totalidad a las que tienen derecho en el periodo corriente, una entidad medirá su obligación por beneficios definidos sobre la base de un valor presente descontado. La entidad medirá la tasa usada para descontar los pagos futuros por referencia a las tasas de mercado que a fecha sobre la que se informa tengan los bonos corporativos de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para estos títulos, se utilizarán las tasas de mercado de los bonos emitidos por el gobierno.

La moneda y el plazo de los bonos corporativos deberán ser coherentes con la moneda y el periodo para los pagos futuros.

1.8 Marco legal

A continuación se presenta los aspectos legales de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Aprobada según Decreto No.592 publicado en el Diario Oficial No.12 el 21 de enero del año 2014, la cual entra en vigencia el día primero de enero del año 2015.

Esta ley regula las condiciones y requisitos para gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria de los trabajadores permanentes que hayan tenido una relación laboral bajo el mismo patrono en dos años consecutivos como una prestación derivada de los derechos fundamentales establecidos en el Código de Trabajo (indemnización), siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

Tabla 8: Condiciones que se debe cumplir para gozar de los beneficios económicos por renuncia voluntaria

Artículo	Condiciones
2	<p>Obligación de preaviso: Para tener derecho a la indemnización, será obligación del trabajador dar un PREAVISO por escrito al patrono, con una anticipación de 30 días a la fecha en que será efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados (especializado = aquellos que han recibido capacitación especial a cargo del empleador en los últimos doce meses).</p> <p>En el caso de los trabajadores no contemplados en el párrafo anterior, el preaviso debe presentarse con 15 días de antelación.</p>
3	<p>Presentación de documentación: La renuncia voluntaria debe presentarse por escrito, debidamente firmada por el trabajador y acompañada de copia de su documento único de identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en lo laboral, o en documento privado autenticado.</p> <p>La renuncia surte efectos sin necesidad de aceptación del empleador.</p> <p>Si el empleador se negare a pagar la prestación, será considerado presunción de despido injusto.</p> <p>También deberá pagarse cuando exista incapacidad total o permanente o muerte del trabajador.</p>
4	<p>En el caso que el patrono se negara a recibir la renuncia: El patrono o empleador, al recibir el preaviso así como la renuncia, está obligado a dar constancia del día y hora de la presentación. En caso que el patrono se niegue a recibirlo, el empleado podrá acudir al Ministerio de Trabajo, quien seguirá las diligencias correspondientes.</p>
5 y 6	<p>Tiempo mínimo de servicio para recibir el beneficio económico: El tiempo mínimo de servicio para gozar de esta prestación será por lo menos DOS AÑOS de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador, contados a partir del inicio de la prestación, aun cuando el contrato por escrito hubiese sido con fecha posterior.</p> <p>La continuidad del tiempo laborado no se interrumpe cuando se haya suspendido el contrato de trabajo. La celebración periódica y continua de los contratos tampoco interrumpe el cómputo del tiempo de prestación de servicio, salvo cuando de común acuerdo, el trabajador haya recibido una prestación económica debido a la finalización de su contrato, y habiendo cumplido con lo establecido en el artículo 402 del Código de Trabajo.</p>

Otros aspectos relacionados con dicha ley:

- La compensación económica que se pague al trabajador bajo los considerandos de esta nueva ley, estarán exentas del impuesto sobre la renta.
- El monto de la prestación será el equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. (Por favor notar que la prestación se calcula con base al salario básico, el cual puede ser diferente al salario mínimo). La prestación que se está regulando a través del decreto 592 en ningún caso podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente que corresponda al sector en que la empresa realiza su actividad económica. 9
- La prestación deberá pagarse dentro de los 15 días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.
- La pretensión del trabajador para reclamar el pago de ésta prestación, prescribirá en 90 días hábiles a partir de la fecha en que debió efectuarse el pago.
- Cuando exista un reglamento interno de trabajo (debidamente aprobado) que consigne prestaciones por renuncia voluntaria superiores a la establecida en la nueva ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho.

Tabla 9: Artículos del Código de Trabajo aplicables relacionados para el cumplimiento de renuncia voluntaria

Concepto	Artículo	Ley o Código	Comentario
Contrato individual de trabajo como garantía del trabajador.	Art 18 inciso segundo	Código de Trabajo	Como establece dicho artículo sin importar si existe o no un contrato de trabajo escrito, la parte patronal tiene la obligación de cumplir con todos los derechos del empleado ante un despido.
Finalización de contrato sin obligación de indemnizar por parte patronal	Art. 50	Código de Trabajo	Sin perjuicio a lo establecido en el Art. 18 inciso segundo
Obligación patronal de garantizarle una pensión que cubra los riesgos de invalidez común, vejez y muerte	Art. 1	Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones	Las instituciones administradoras para darle cumplimiento a esto debe funcionar en conjunto con un monto (cotización) descontado al patrono y al trabajador (art. 13), algo importante a denotar es lo que se menciona en el art. 5 el cual la afiliación del empleado a dicho sistema de pensiones no deja de existir se encuentre o no en actividad laboral

<p>Debe constituirse una provisión o reserva para proveer el cumplimiento de las obligaciones que respecto a su personal tenga el comerciante en virtud de la ley o de los contratos de trabajo</p>	<p>Art. 447</p>	<p>Código de Comercio</p>	<p>Entre las obligaciones del comerciante está el de llevar contabilidad formal dentro de la cual como hace mención el Art. 447 se debe constituir un provisión o reserva para darle cumplimiento a lo referente a los derechos exigibles por parte de los empleados en cuanto a despidos, indemnizaciones, vacaciones, aguinaldos y horas extras.</p>
---	-----------------	---------------------------	--

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO

2.1 Tipo de estudio

La forma de estudio que se realizó en este trabajo fue el analítico; puesto que mediante la investigación realizada a las empresas de ventas de electrodomésticos, se conocieron los problemas que dichas empresas enfrentan sobre el impacto financiero, económico y contable que les ocasionará si llegasen a aplicar la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

2.2 Unidad de análisis

Las unidades de análisis fueron los contadores de las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos del centro histórico de San Salvador porque son los encargados del procesamiento de la información, del análisis de la situación financiera, y de los resultados de las operaciones.

2.3 Universo y muestra

2.3.1 Universo

Se obtuvo de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), por medio de la Dirección de Transparencia, Acceso a la Información y Participación Ciudadana del Ministerio de Economía, el número de las pequeñas y medianas empresas que se dedican a la venta de electrodomésticos en el centro histórico de la ciudad de San Salvador el cual es de treinta y siete.

2.3.2 Muestra

Ya que el universo objeto de estudio está conformado por treinta y siete empresas se consideraron para la investigación el cien por ciento, por lo tanto la muestra será en este caso igual al universo de estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron para la investigación son: la encuesta de preguntas cerradas como medio para recolectar la información que se solicitó a los contadores de las pequeñas y medianas empresas, así como también las entrevistas realizadas las cuales ayudaron a una mejor comprensión y apoyo de la información recopilada en la investigación.

2.5 Procesamiento, análisis e interpretación de datos

El proceso de los datos logrados mediante los instrumentos y técnicas de investigación se tabulo por medio del software utilitario Microsoft Excel 2010, puesto que proporcionó el cálculo de datos numéricos, así como también permitió desplegar cuadros y gráficos para una mayor comprensión de los resultados logrados.

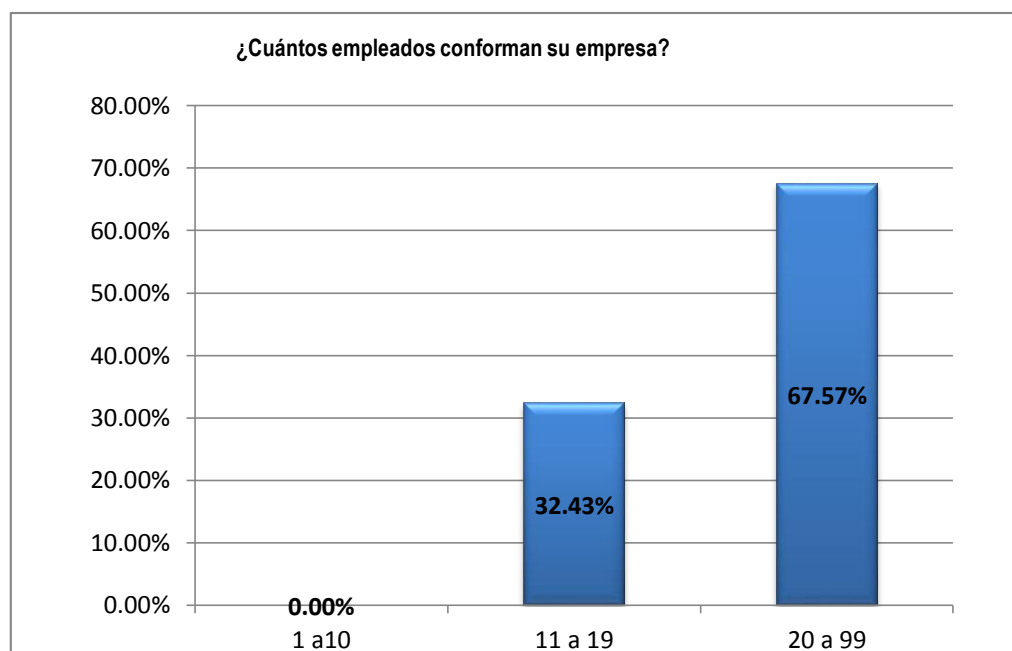
Pregunta No. 1

¿Cuántos empleados conforman su empresa?

Objetivo: Conocer la cantidad de empresas pequeñas o medianas.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
1 a10	0	0.00%
11 a 19	12	32.43%
20 a 99	25	67.57%
total	37	100.00%



Análisis: De las 37 empresas objeto estudio, un 67.57 % pertenece a la categoría de medianas empresas y un 32.43% a pequeñas empresas.

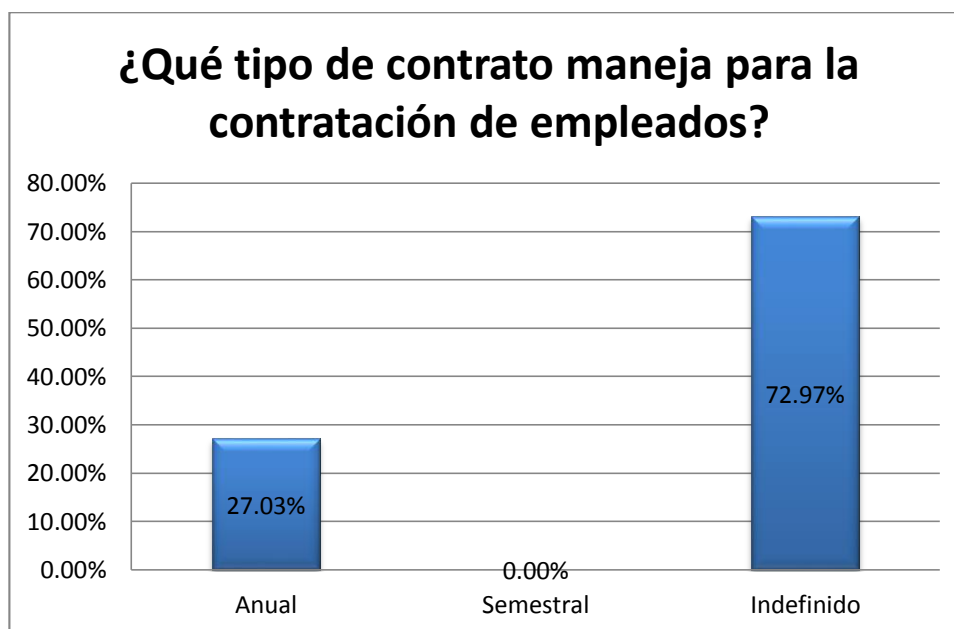
Pregunta No. 2

¿Qué tipo de contrato maneja para la contratación de empleados?

Objetivo: Verificar la forma de contratación del personal

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Anual	27	72.97%
Semestral	0	0.00%
Indefinido	10	27.03%
total	37	100.00%



Análisis:

Se verificó que un 72.97% de las empresas encuestadas realizan contratos por tiempo indefinido, y el 27.03% lo hacen anualmente.

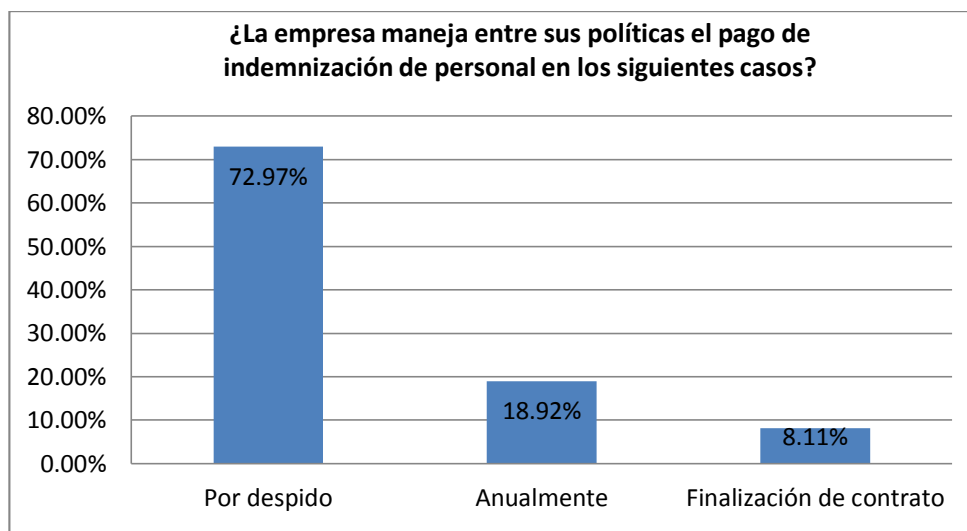
Pregunta No. 3

¿La empresa maneja entre sus políticas el pago de indemnización de personal en los siguientes casos?

Objetivo: Conocer el tratamiento contable que la empresa realiza en cuanto al pasivo laboral.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Por despido	27	72.97%
Anualmente	7	18.92%
Finalización de contrato	3	8.11%
total	37	100.00%



Análisis: De los encuestados un 72.97% de las empresas indemniza al personal solamente si hay despido, solamente el 18.92% lo hace anualmente, sin embargo no en todo los puestos de trabajo.

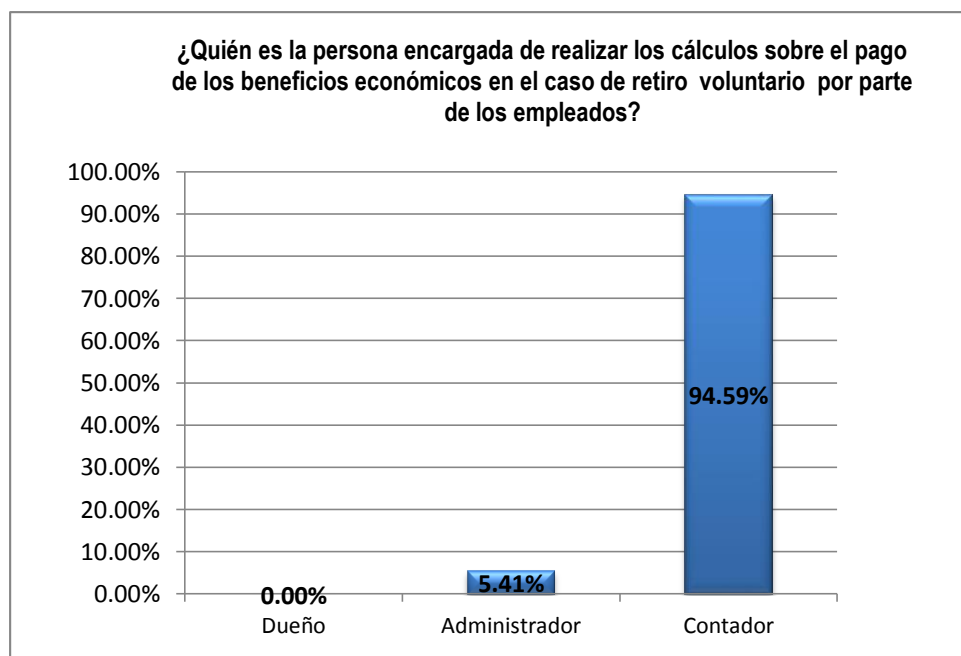
Pregunta No. 4

¿Quién es la persona encargada de realizar los cálculos sobre el pago de los beneficios económicos en el caso de retiro voluntario por parte de los empleados?

Objetivo: Verificar si las persona encargada de la toma de decisiones conoce del tratamiento de las indemnizaciones.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Dueño	0	0.00%
Administrador	2	5.41%
Contador	35	94.59%
total	37	100.00%



Análisis: De los encuestados un 94.59% aseveró que el contador es el responsable de manejar los cálculos de los gastos incurridos en el caso de retiro voluntario por parte de los empleados, en las empresas estudiadas se observó que las personas encargadas de la contratación o despido del personal no poseen conocimiento sobre el cálculo de la indemnización, y que es una operación realizada por el contador.

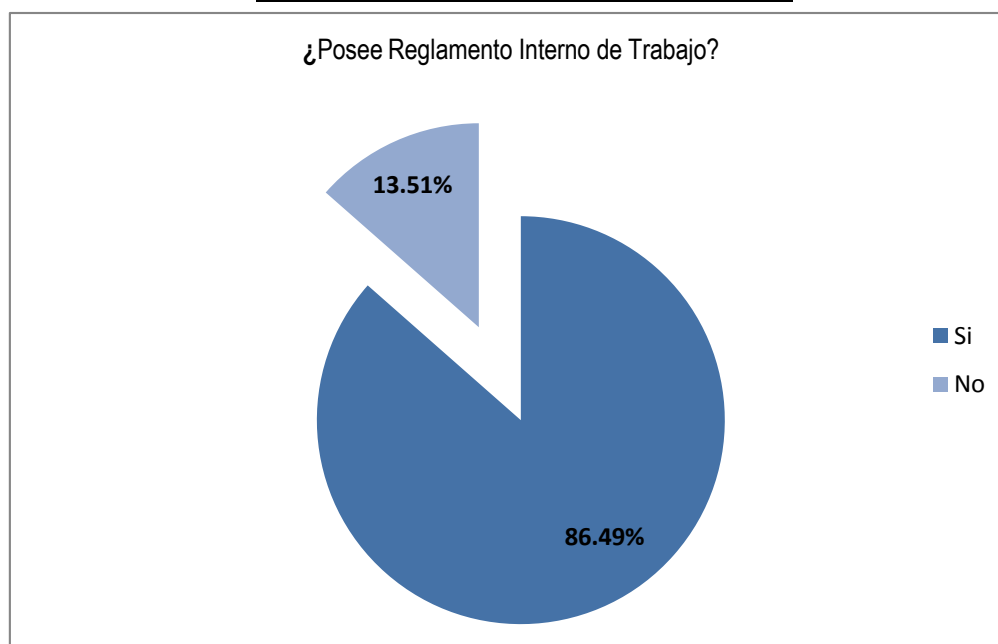
Pregunta No. 5

¿Posee Reglamento Interno de Trabajo?

Objetivo: Conocer si la empresa posee Reglamento Interno de trabajo y si este es utilizado, en cuanto a las indemnizaciones y verificar que estas no contravengan con la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	32	86.49%
No	5	13.51%
Total	37	100.00%



Análisis:

Un 86.49% informó que acatando las normativa técnica y legal las empresas poseen reglamento interno de trabajo en el cual establece la forma en la cual realizar los cálculos para la indemnización.

Pregunta N°6

Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, ¿Qué modificaciones han realizado actualmente al tratamiento que la empresa considera para el pago de las indemnizaciones y beneficios económicos en caso de renuncia?

Explique: _____

Objetivo: verificar que la empresa ha modificado en relación a la indemnización su Reglamento Interno de Trabajo en relación a las nuevas disposiciones legales.⁵

⁵ N.A.: la pregunta es abierta, se obtuvieron diversas respuestas, por lo tanto se realizó un resumen de las más representativas en el diagnóstico de la Investigación, Pág. 48

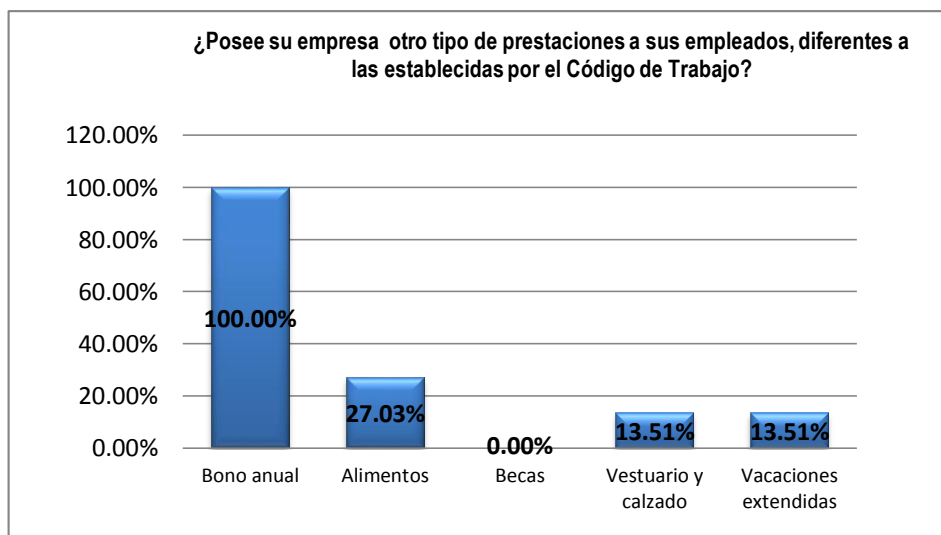
Pregunta No. 7

¿Posee su empresa otro tipo de prestaciones a sus empleados, diferentes a las establecidas por el Código de Trabajo?

Objetivo: Verificar si la empresa otorga prestaciones al personal adicionales a las prestaciones de ley, con el propósito de conocer la cuantía en concepto de beneficios de empleados esta tendría al implementar la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Bono anual	37	100.00%
Alimentos	10	27.03%
Becas	0	0.00%
Vestuario y calzado	5	13.51%
Vacaciones extendidas	5	13.51%



Análisis: Del total de encuestados un 100% otorga lo que es bono anual, un 27.03% alimentos y un 13.51% vestuario y calzado así como vacaciones extendidas, al entendimiento de que las empresas cuentan con la capacidad monetaria de autorizar dichos desembolsos

Pregunta No. 8

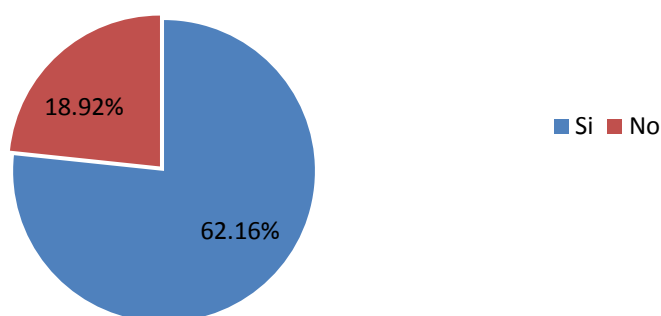
Si su respuesta a la pregunta anterior abarca los ítems mencionados, ¿considera que la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, podría interferir en la consecución de las prestaciones laborales adicionales a las establecidas en el código de trabajo, que la empresa otorga actualmente?

Objetivo: Indagar si las empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos en el centro histórico de San Salvador, podrían considerar el disminuir o no entregar prestaciones adicionales, que normalmente no están descritos en los contratos laborales.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	23	62.16%
No	7	18.92%
Total	37	100.00%

¿Considera que la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, podría interferir en la consecución de las prestaciones laborales adicionales a las establecidas en el código de trabajo, que la empresa otorga actu



Análisis: Del total de encuestados un 62.16% consideró que se podrían dejar de otorgar algunos de los beneficios extras hacia los empleados ante la implementación de la ley.

Pregunta No. 9

¿Conoce sobre la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo: Indagar el conocimiento que las empresas poseen acerca de la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	37	100.00%
No	0	0.00%
Total	37	100.00%



Análisis:

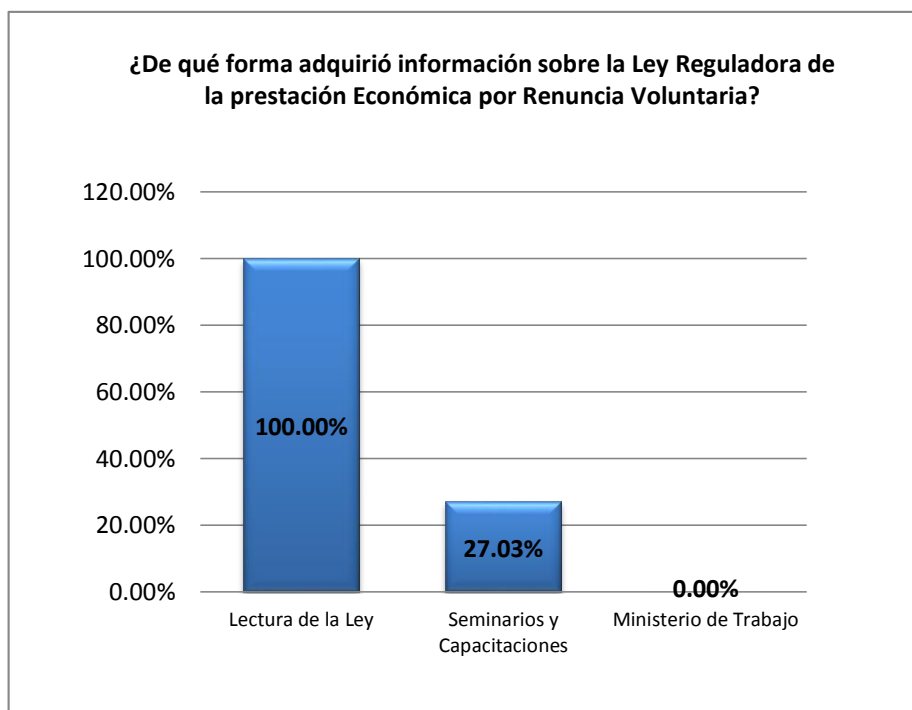
El 100% de los encuestados conoce sobre la Ley.

Pregunta No. 10

Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, ¿De qué forma adquirió información sobre la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo: identificar si existe deficiencia en la difusión de esta ley, además verificar si existe algún costo adicional que conlleve el conocimiento de esta ley.

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Lectura de la Ley	37	100.00%
Seminarios y Capacitaciones	10	27.03%
Ministerio de Trabajo	0	0.00%



Análisis:

El 100% respondió que conocen la ley por medio de la lectura de la misma, un 27.03% restante ha asistido a seminarios y capacitaciones

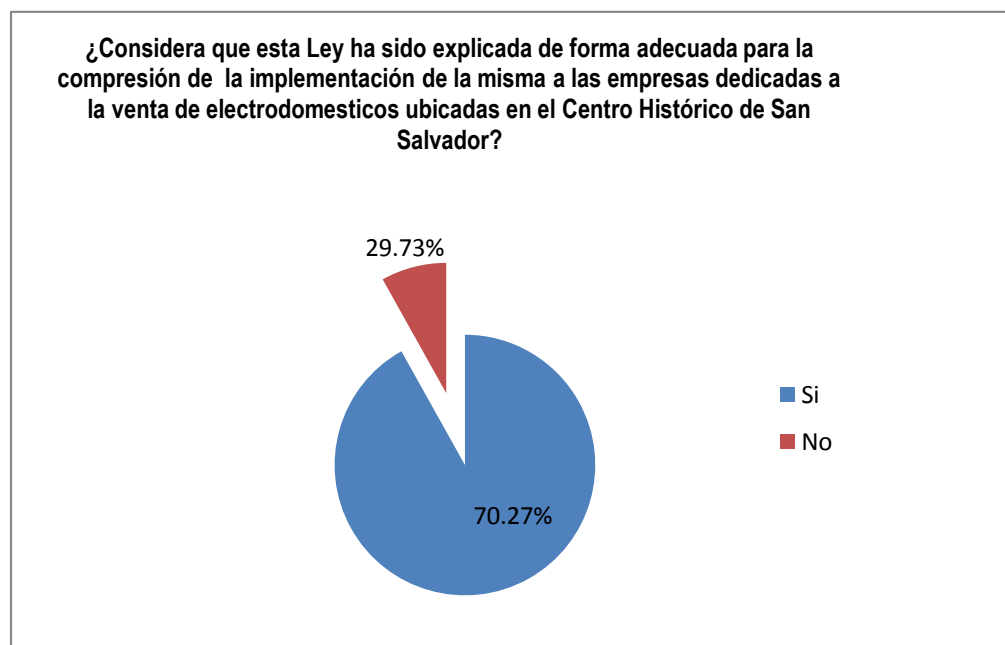
Pregunta No. 11

¿Considera que esta ley ha sido explicada de forma adecuada para la comprensión de la implementación de la misma a las empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos ubicadas en el centro histórico de San Salvador?

Objetivo: Conocer si las empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos en el centro histórico de san salvador han adquirido los conocimientos necesarios para la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	26	29.73%
No	11	70.27%
Total	37	100.00%



Análisis: El 70.27% considera que debería ampliarse el conocimiento de la Ley, ya que por su novedad está no ha permitido un estudio más profundo con respecto a su aplicación futura.

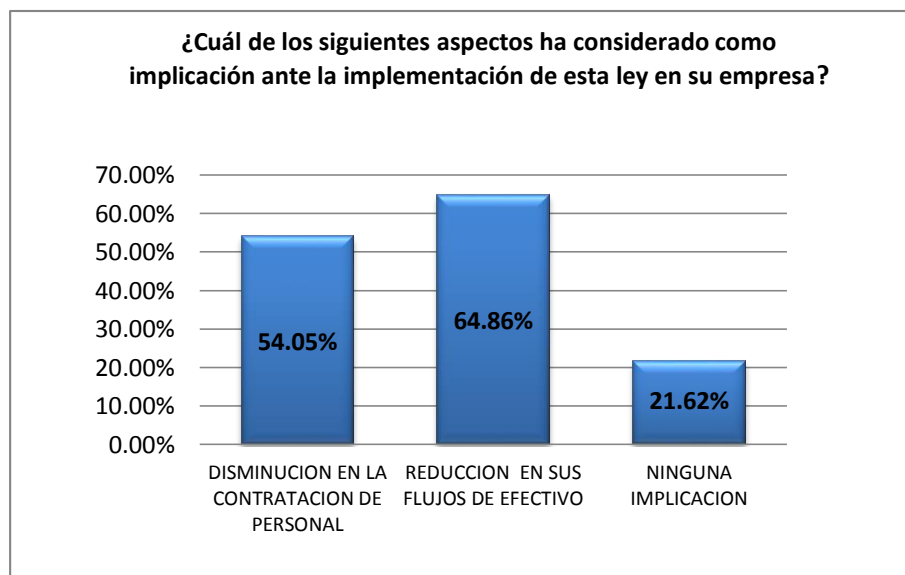
Pregunta No. 12

¿Cuál de los siguientes aspectos ha considerado como implicación ante la implementación de esta ley en su empresa?

Objetivo: Conocer el alcance que las empresas poseen en cuanto la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Disminución en la contratación de personal	20	54.05%
Reducción en sus flujos de efectivo	24	64.86%
Ninguna implicación	8	21.62%



Análisis: El 64.86% de las empresas considera que la principal implicación por la implementación de la Ley es la disminución del flujo de efectivo, debido a que tendrán que pagar por lo menos el 50% de la indemnización al personal aunque sean despedidos con justificación.

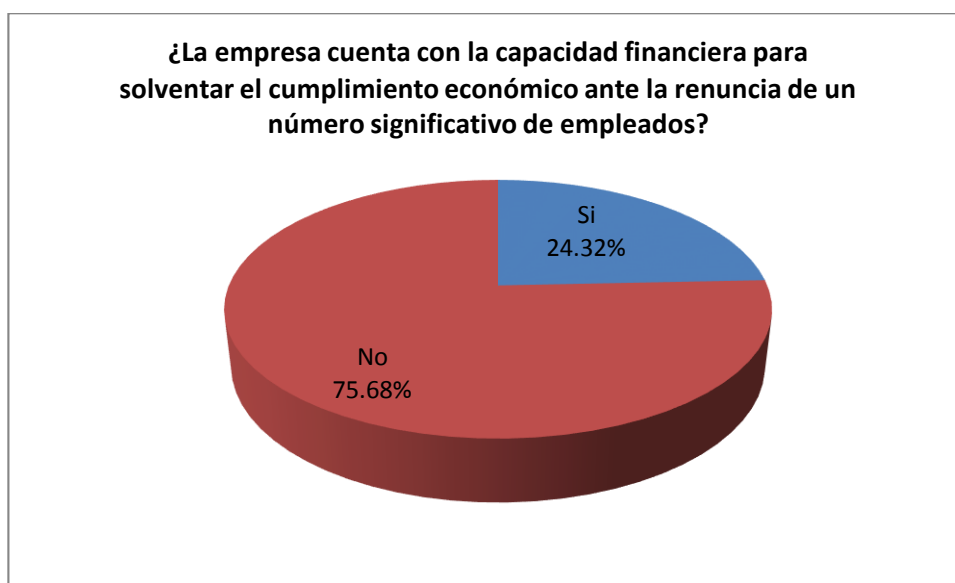
Pregunta No. 13

¿La empresa cuenta con la capacidad financiera para solventar el cumplimiento económico ante la renuncia de un número significativo de empleados?

Objetivo: Identificar a grandes rasgos si las empresas consideran factible el cumplimiento económico de los empleados, considerando un número significativo de empleados.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	9	24.32%
No	28	75.68%
Total	37	100.00%



Análisis:

El 75.68% de las empresas afirma que no tiene la capacidad de pagar la indemnización según lo establece la Ley, bajo el supuesto que el personal que renuncie sea significativo.

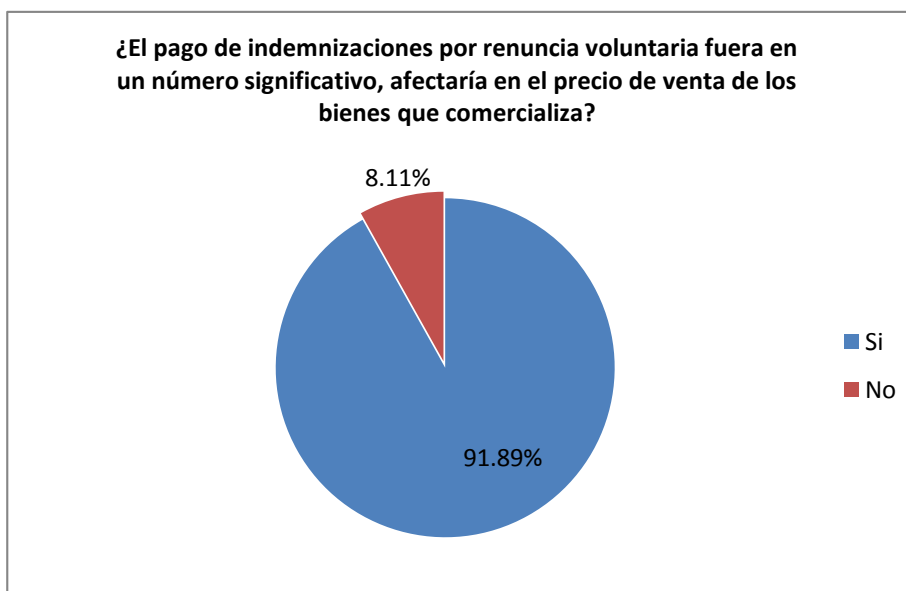
Pregunta No. 14

¿El pago de indemnizaciones por renuncia voluntaria fuera en un número significativo, afectaría en el precio de venta de los bienes que comercializa?

Objetivo: Verificar la percepción que tienen las empresas en cuanto a los costos de sus productos y si de alguna forma consideran trasladar cualquier incremento al consumidor.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	34	91.89%
No	3	8.11%
Total	37	100.00%



Análisis: El 91.89% de las empresas asegura que aumentaría el precio de venta de los productos para financiar la carga financiera por pago de indemnización de valor significativo al personal que renuncie voluntariamente según la Ley.

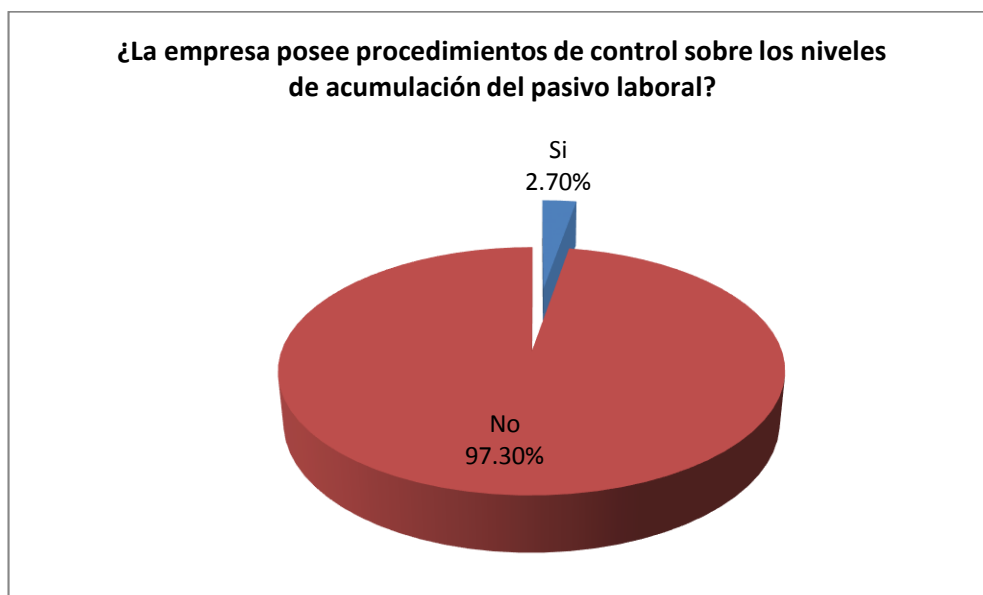
Pregunta No. 15

¿La empresa posee procedimientos de control sobre los niveles de acumulación del pasivo laboral?

Objetivo: Identificar el grado de control que las empresas poseen en cuanto a la acumulación pasivo laboral en sus registros.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	1	2.70%
No	36	97.30%
Total	37	100.00%



Análisis:

El 97.30% de las empresas no cuenta con controles contables sobre su pasivo laboral, considerando que no aplican lo dispuesto en la normativa contable.

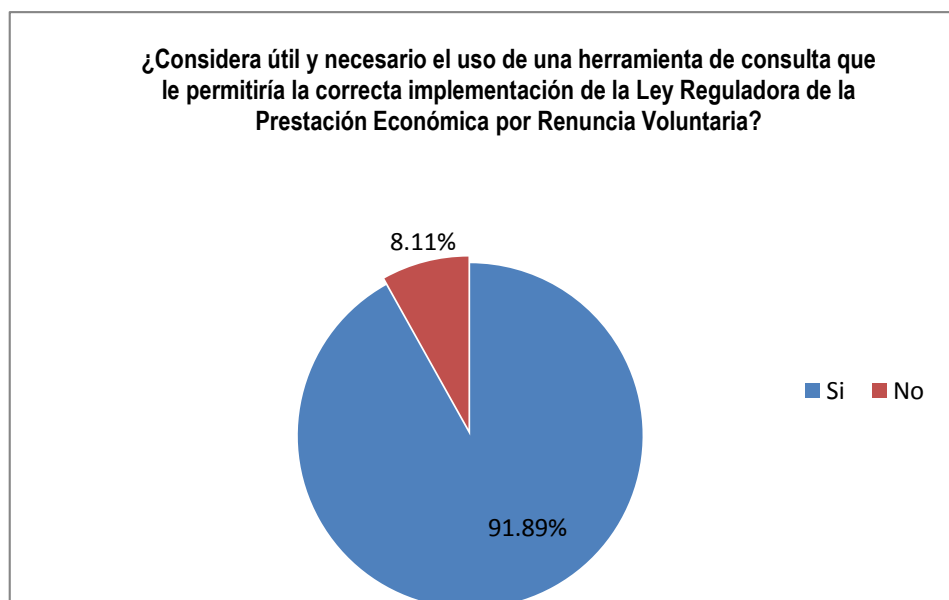
Pregunta N° 16

¿Considera útil y necesario el uso de una herramienta de consulta que le permitiría la correcta implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo: Indagar sobre el grado de utilidad que las empresas tendrían al elaborar una herramienta de consulta que le permita realizar el mejor procedimiento en cuanto la implementación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Resultados:

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	34	91.89%
No	3	8.11%
Total	37	100.00%



Análisis: Del total de encuestados un 91.89% considera que el uso de un instrumento de consulta ampliada sobre la aplicación de la ley ayudaría a profundizar el conocimiento de esta.

2.6 Diagnóstico de la investigación

En este apartado se presenta los resultados obtenidos de las 37 empresas encuestadas en donde un 67.57% se categorizan como medianas empresas en el sector del Centro Histórico de San Salvador.

Como parte de la investigación se obtuvo que la forma de contrato es indefinida y que según sus políticas y reglamentos realizan una indemnización solo si se despide, el resultado de las encuesta es de 72.97 %, un 18.92 % lo hacen anualmente pero no lo hacen con todo el personal, y un 8.11% indico que al terminar un contrato laboral, manifestando los encuestados que siempre y cuando el desempeño allá sido bueno.

Con la implementación de esta Ley, las empresas han tenido que modificar sus reglamentos internos de trabajo y añadir políticas acordes a la Ley, entre las cuales se hacen mención:

- Pago del 50% de la indemnización si hay renuncia voluntaria ante el cumplimiento de 2 años de laborar continuamente en dicha empresa.
- Reconocimiento mensual de estimación por obligaciones laborales por despido renuncia voluntaria mínima del 50% sobre la planilla mensual de sueldos dividida entre doce meses.
- El empleado que sea despedido o renuncie voluntariamente deberá ir al Ministerio de Trabajo a que le realicen los cálculos y le entreguen hoja membretada de dicha institución para documentar legalmente el pago de prestaciones laborales según cálculos de la empresa.

Como parte de la investigación las empresas como incentivos a sus empleados otorgan otros beneficios fuera del Código de Trabajo, como lo son: bonos anuales, alimentos, vestuario y calzado (uniformes) y vacaciones extendidas, pero de estos un 62.16% considera que dejaría de otorgarlos ante la implementación de la respectiva Ley.

Ante la vigencia de esta ley las empresas encuestadas han considerado que sus flujos de efectivos se verían afectados, aunque se determinó que un 91.89% de estos aumentarían el precio de venta de sus productos para contrarrestar dicho efecto.

Aunque el 100% de los encuestados conocen de la Ley un 70.27% considera que esta no ha sido explicada a profundidad y ante su novedad debería considerarse útil una herramienta práctica para mejorar los procedimientos de la aplicación de dicha ley.

CAPÍTULO III PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Relación laboral de las pequeñas y mediana empresas

Las pequeñas empresas dedicadas a la venta de productos electrodomésticos poseen un personal numeroso, debido a las actividades que realizan, encontrando personal en la áreas Administrativa, Ventas y Bodega, la mayoría de estas empresas a pesar que se encuentran situadas en el centro histórico de San Salvador proporcionan en su mayoría salario mínimo y las prestaciones básicas de ley, como es cotización al fondo de pensiones y al seguro social, en su mayoría se conoce por estudios a la pequeña empresa en el área de San Salvador que éstas no poseen contratos laborales presentados al Ministerio de Trabajo, la mayoría se encuentra con contrato verbal.

Para la aprobación de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria se consideró todas aquellas condiciones en las que los patronos estén obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, otorgándoles una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con el tiempo de servicio y los salarios mínimos. Siendo esta una disposición legal que permite gozar de la prestación constitucional antes referida otorgada por Asamblea Legislativa de El Salvador, siendo esta ley la que regule las condiciones y requisitos para gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria de las y los trabajadores permanentes, como una prestación derivada de los derechos fundamentales.

El segundo actor es la indemnización o compensación económica nos lleva a lo siguiente:

La situación de la indemnización antes de la entrada en vigencia de la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, era a través del Código de Trabajo, el cual regulaba la terminación de la relación laboral entre el patrono y el trabajador, estableciendo responsabilidad ya sea al patrono o al trabajador, o bien puede terminarse la relación laboral sin causa imputable para ninguno de los dos.

Es decir, que cuando el patrono despide a un trabajador sin causa justificada, el trabajador debe ser indemnizado ya que esta causa es imputable al patrono. Pero para el caso que el trabajador renunciara voluntariamente, éste quedaba desprotegido porque no era responsabilidad para el patrono, es decir éste no respondería monetariamente el tiempo de servicio del trabajador.

En el caso de la aplicación de ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en estudio cuando la relación de trabajo termine por renuncia del trabajador este quedará protegido bajo esta ley, debido a que el patrono debe desembolsar la indemnización correspondiente establecida en la ley.

Con base a lo antes planteado, el trabajador tendría beneficio económico ya sea por despido según el Código de Trabajo o por renuncia según la ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; esto significa que en cualquier caso el trabajador saldría favorecido.

Con el pasar de los años y el avance en cuanto a los beneficios laborales hacia los empleados, aún se pueden observar deficiencias legales en ciertas áreas, ante este panorama, se creó la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la cual entró en vigencia a partir del mes de enero del año 2015, no contrariando al objetivo de dicha ley en cuanto al beneficio y protección para la parte empleada, se observa que la misma por su novedad no se han realizado los estudios necesarios que midan el impacto económico y fiscal que podrían afectar a las pequeñas y medianas empresas ante esta iniciativa, desvariando un poco más la recesiva economía actual de nuestro país.

Por lo tanto hacer un breve análisis de los aspectos entorno a la investigación y de cómo estos influyen en la toma de decisiones en cuanto a la incidencia económica y fiscal que representa la aprobación de esta ley. Las pequeñas y medianas empresas de El Salvador poseen muchas fortalezas en cuanto a que son apoyadas en cuanto a la promoción, facilitación, coordinación y ejecución de programas y acciones encaminadas al desarrollo integral de las mismas esto para implementan políticas y estrategias que potencien la competitividad de las mismas, sobre todo para la pequeña empresa que representa un mayor porcentaje de empresas dedicadas a este rubro en el área de estudio, el centro histórico de San Salvador, también son apoyadas por instituciones como el INSAFORP que proporciona capacitaciones al personal, administrativo y de ventas, a un costo muy bajo, esto representa una herramienta muy valiosa para el desarrollo y crecimiento de este sector, sin embargo a pesar de esto aún existen empresas que no aprovechan este recurso debido al tiempo que se invertirían en capacitarse, las pequeña y Medianas empresas poseen oportunidades de desarrollo a través de incursión en mercados nuevos.

Como se mencionaba anteriormente la falta de innovación en sus estrategias de comercialización coartan este desarrollo, debido a que en este rubro las empresas buscan estrategias generales como son remodelación de instalaciones, lugar accesible para el cliente, edificios o sucursales con mayor número de

parqueo, vigilancia, etc., las cuales son importantes sin embargo dejan de lado estrategias de comercialización más agresivas como el disminuir intereses, competencias con cuotas más pequeñas, promociones al comprar un artículo, descuentos y rebajas, precios más bajos, es decir opciones más atractivas para los clientes y que se construya fidelidad no al artículo que se venda sino a la comercializadora.

También presentan debilidades y amenazas, las cuales son reflejadas a la hora de promocionar o darse a conocer al mercado, debido a que muchos empresarios no invierten en publicidad o se limitan a ella.; debido a que opinan que no es productiva y que solamente les genera un gasto no recuperable, debido a que tienen desconfianza o desconocen de la utilidad tan grande que representan esta herramienta de mercado, que puede proporcionar el éxito en la venta de sus productos y en la creación de niveles de demandas superior al que ya poseen.

Si todo esto se considera se crearía un mejor entorno para las pequeñas y medianas empresas otorgando así, un nivel de estabilidad laboral sin el temor a que este tipo de empresas cierren y que éstas posean la capacidad de asumir el impacto económico, fiscal y contable que genera la aprobación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, sobre todo cuando pesa el porcentaje de empleados que se apeguen a la misma y que si este porcentaje es representativo pueda ser manejado de la forma más adecuada posible, evitando malas decisiones en cuanto a su aplicabilidad.

3.2 Entorno de las empresas del sector

En 1960 surge el Mercado Común Centroamericano (MCC) en el país, se logra incorporar diferentes empresas comerciales dedicadas a la venta de electrodomésticos, con comercios como INDECA SA y ELECTRA, SA. Ante la necesidad de incrementar las ventas y acercar a los clientes los productos y enseres electrodomésticos las empresas se multiplicaron una tras otra a partir de este mismo año.

Era común observar en estos años que muchas empresas dedicadas a la venta y distribución de electrodomésticos y otros enseres del hogar surgían pero al poco tiempo estas cerraban y desaparecían del mercado, debido a que no innovaban en su forma de venta y comercialización sobre todo las pequeñas empresas que operaban de forma empírica y basaban muchas de sus decisiones en su experiencia; además

de no poseer la capacidad en el otorgamiento de créditos para la adquisición de electrodomésticos como lo hacían empresas grandes que surgieron para esos años.

El desarrollo que ha sufrido el país en relación a hechos históricos, políticos y sociales, ha permitido que se reconozca la importancia de este tipo de actividad para el próspero desarrollo de la economía.

Es decir que las empresas comercializadoras de electrodomésticos son entes económicos de la sociedad, generadoras de riqueza y empleo. Este tipo de empresa se caracteriza por la diversidad de productos a comercializar estando a la vanguardia de las nuevas innovaciones tecnológicas que van apareciendo en el mercado, por lo tanto es un enorme reto para la pequeña empresa mantenerse en el mercado compitiendo, sobre todo cuando existen muchas dificultades para mantenerse en el juego como lo es la ocurrencia de fraude y robo dentro de la entidad lo cual afecta el patrimonio de la misma, creándoles barreras para competir con las grandes empresas, que por su capacidad económica y financiera son líderes en el mercado.

3.2.1 Visión de las empresas del sector

Ofrecer un servicio innovador y único entregando la más completa variedad de electrodomésticos ofreciéndole un producto excelente con la mejor calidad, cumpliendo con las garantías ofrecidas y facilidades de pago, superando las expectativas de nuestros clientes.

3.2.2 Misión de las empresas del sector

Ser la empresa líder en el país en ventas de electrodomésticos, superando las expectativas de nuestros clientes permitiéndose ganar participación y ayudando al progreso de todas las comunidades en cuanto a la comodidad y mejorando su estado de vida.

Elaboración propia: las empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos que se encuentran ubicados en el centro histórico de San Salvador son pequeñas, que cuya estructura organizativa es basada en la

mayoría por un Gerente General que en estos casos es el propietario del negocio, seguido por un departamento administrativo, en donde se encuentran, secretarías, agentes de seguridad en muchos de los casos son personas contratadas directamente por la administración de las empresas, y en pocos casos son empresas outsourcing que se dediquen a estos servicios, de esto se desglosa el área de contabilidad, de las 37 empresas estudiadas y de las cuales se nos otorgó información verificamos que solamente un 22% es decir que aproximadamente 8 empresas poseían auxiliares en el área contable, en su mayoría esta función es realizada por una sola persona, esto para tratar de no aumentar los costos al contratar más personal, también comprobamos que este tipo de empresas no poseen auditoría interna, debido a que según las conversaciones con los encargados de esta área, esta última es considerada un gasto para la misma.

Luego se encuentra un departamento de compras el cual es el encargado del abastecimiento de producto que comercializan, muchas de las empresas en estudio son los mismos propietarios o gerentes los que hacen negocios con sus proveedores, son los responsables de mantener un stock adecuado, es decir mantener el inventario disponible según temporada, así como también el producto que tienen disponibles en la salas de venta, que en este caso particular a los grandes negocios de este tipo, las salas de ventas se convierten en mini bodegas en donde poseen productos.

Inventarios en donde se encuentra todo el stock de productos comercializados, los cuales se encuentran en las bodegas de las empresas, observando que se tienen controles para la entrada y salida de producto en un 60% de empresas estudiadas los controles que se llevan son manuales, es decir hojas de autorización de producto para entrada y salida, acompañado de la factura correspondiente o recibo, debido a que son pocos los negocios de esta zona de San Salvador los que otorgan créditos, además las compras realizadas en su mayoría son en efectivo.

Finalmente una unidad área de ventas que se compone por la fuerza laboral que mueve a este tipo de empresas, en la mayoría es numerosa, acrecentando su número para temporadas más fuertes como lo son en el mes de diciembre.

3.3 Propuesta de investigación

3.3.1 Guía teórica y práctica

Resumen de la ley

La Ley de referencia fue publicada en el Diario Oficial el 21 de enero de 2014, diario No.12, Tomo 402. A continuación se detallan las generalidades aplicables relativas a la ley:

Tiempo mínimo de servicio (Art. 5) Para que el empleado tenga derecho a la prestación económica, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador. La antigüedad se comenzará a contar a partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, aun cuando el contrato por escrito se celebre en fecha posterior.

Prestación (Art. 8) Los empleados permanentes que renuncien, recibirán una prestación económica equivalente a 15 días de salario básico por cada año de servicio. A estos efectos, ningún salario podrá ser superior a 2 veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.

Regulaciones superiores (Art. 12) Si conforme al reglamento interno de trabajo, contrato colectivo, o por costumbre de empresa, existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la establecida en la presente Ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho, por lo que tales beneficios continuarán vigentes.

La prestación se paga no solo por renuncia, sino también por incapacidad total o muerte del trabajador, en cuyo caso se pagará a sus beneficiarios (Art. 3)

Es exenta del ISR (Art. 7)

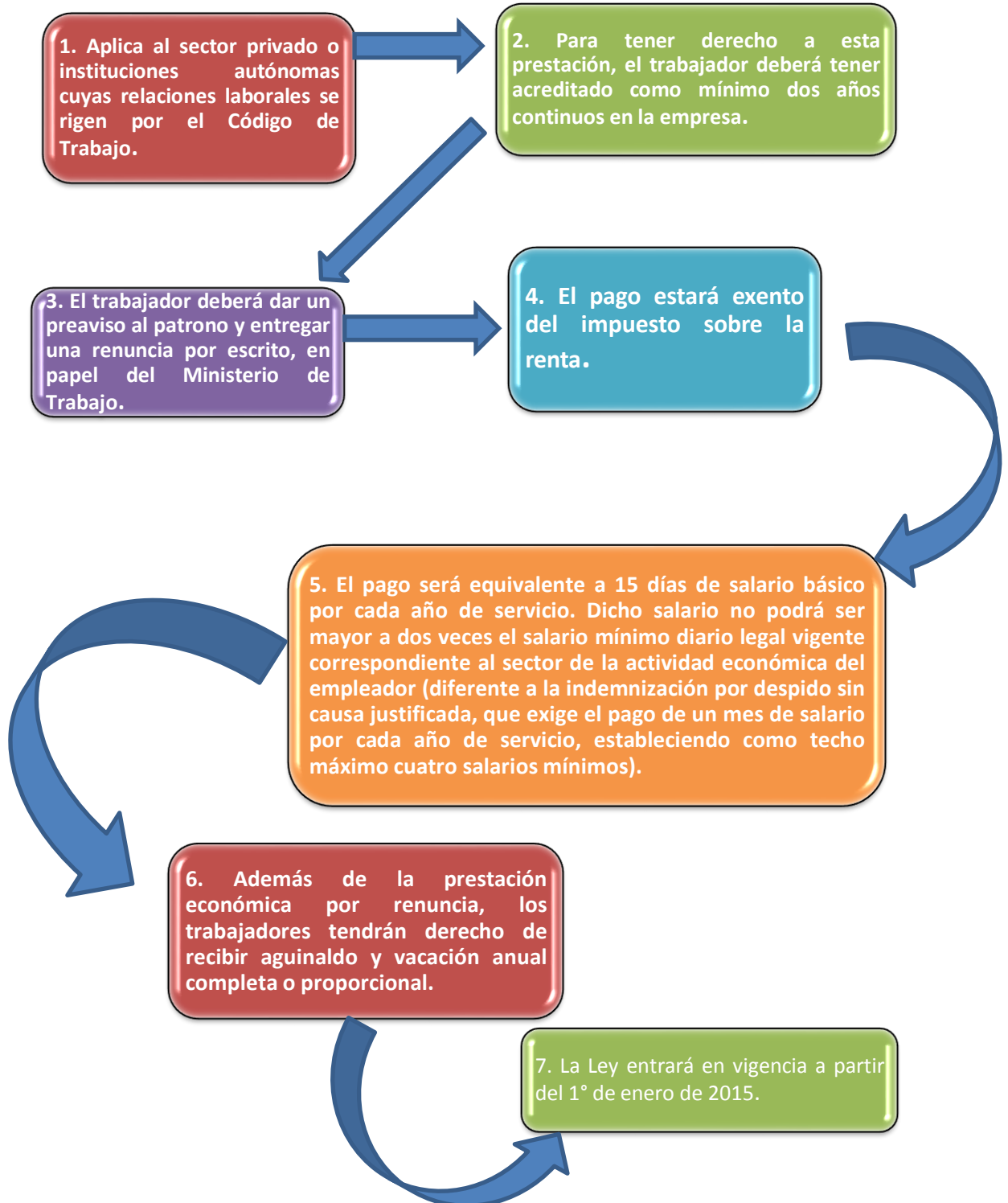
Debe incluir la vacación y aguinaldo, proporcionales (Art. 9)

Renuncias múltiples pueden llevar a pago escalonado en doce meses (3% en un mismo mes y 10% dentro de un mismo año.

Prescripción La pretensión del trabajador, para reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria regulada en esta ley, prescribirá en noventa días hábiles, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

Al conocer a fondo la Ley para la renuncia Voluntaria podemos decir que el impacto económico/fiscal y contable es medido a través de una comparación realizada con las normas internacionales de información Financiera para las pequeñas y medianas empresas así:

Aplicación



Entre los objetivos se encuentran:

- ✓ Entender las implicaciones contables, resultantes de la aplicación de la Ley;
- ✓ Realizar un análisis de la normativa Contable
- ✓ Realizar un análisis de las implicaciones fiscales.

Resumen contable según NIIF para Pymes

Uso de un actuario

Esta NIIF no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para la obligación por beneficios definidos. Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales Como número de empleados y niveles salariales. (Sec.28.2011).

Consideración	NIIF-Completas	NIIF para las PYMES
Uso de actuario	Esta Norma <u>recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo.</u> Por razones prácticas, una entidad puede solicitar un actuario cualificado para llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa. [NIC 19.p59]	Esta NIIF <u>no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para calcular la obligación por beneficios definidos.</u> Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales. [Sec.28.20]

Valor presente

Una entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. (sec.28.231).

Consideración	NIF-Completas	NIF para las PYMES
Valor presente	El costo de servicios pasados <u>es el cambio en el valor presente de la obligación</u> por beneficios definidos procedente de una modificación (En este caso el requerimiento nuevo de la ley) o reducción del plan. [NIC 19.102 y .104].	Una entidad <u>reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo</u> , distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. [sec.28.23]

NIF para Pymes Como un pasivo y un gasto

Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral (véase el párrafo 28.24), a menos que otra sección de esta NIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. (sec.28.231).

Consideración	NIF-Completas	NIF para las PYMES
Como un pasivo y un gasto	Una entidad reconocerá el costo de servicios pasados como un gasto en la primera de las siguientes fechas: (a) cuando tenga lugar la modificación o reducción del plan; y (b) cuando la entidad reconozca los costos de reestructuración relacionados (véase la NIC 37) o los beneficios por terminación [NIC 19.103].	Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral (véase el párrafo 28.24), a menos que otra sección de esta NIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. [sec.28.23]

Método abreviado para en la NIIF para las PYMES

La sección 28.19 de la NIIF para PYMES dice lo siguiente:

Si una entidad no puede usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir la obligación y el costo por los planes por beneficios definidos, sin hacer un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar las siguientes simplificaciones para medir la obligación por beneficios con respecto a los empleados actuales:

- a) Ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados (es decir, suponer que los salarios actuales (y el salario mínimo se mantendrán hasta que se espera que los empleados actuales comiencen a recibir los beneficios post-empleo);
- b) Ignorar los servicios futuros de los empleados actuales (es decir, suponer el cierre del plan para los empleados actuales así como para nuevos);
- c) Ignorar la posible mortalidad en servicio de los empleados actuales entre la fecha sobre la que se informa y la fecha en que se espera en que los empleados comiencen a recibir los beneficios post-empleo (es decir, suponer que todos los empleados actuales recibirán los beneficios post empleo.

Beneficios consolidados y no consolidados

Al usar el método abreviado que permite la NIIF para las PYMES, es necesario considerar todos los derechos que pueden exigirse, tanto los consolidados como los no consolidados.

Lo anterior significa:

- ✓ Consolidados - los que ya cumplieron el período mínimo de dos años establecido en la Ley, y
- ✓ No consolidados - aquellos empleados actuales que aún no cumplen los dos años.

Beneficios de prestación económica por renuncia voluntaria

La compañía tiene la obligación con sus empleados actuales y anteriores de garantizarles una prestación económica por renuncia voluntaria, proporcionando a sus empleados una prestación económica a partir de los dos años de laborar en la compañía, un equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio, para efectos de este cálculo, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente.

La compañía mide el pasivo por este beneficio al valor presente de sus obligaciones a la fecha sobre la que se informa. Las obligaciones correspondientes a este plan de beneficios se determinan usando el método de la unidad de crédito proyectada. Las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen en los resultados durante el periodo en el que ocurren.

Reconocimiento de los efectos Fiscales

Impuesto sobre la renta corriente

La ley vigente de impuesto sobre la renta no permite el gasto para establecer la obligación por los beneficios de prestación económica como deducible, sino; hasta que se paguen.

Basado en lo anterior, habría que considerar el gasto de la provisión a la utilidad contable y deducir los pagos efectuados durante el ejercicio para determinar la utilidad gravable.

Impuesto sobre la renta diferido

Al crear una provisión para la obligación (pasivo) que no es deducible hasta que se pague, resulta en una diferencia temporaria para la cual habría que reconocer un activo por impuesto sobre la renta diferido

Según los lineamientos de la NIC 12 y Sección 29 de NIIF para las PYMES.

¿Es un cambio en política contable o nueva política?

Las siguientes situaciones no constituyen cambios en las políticas contables:

- (a) La aplicación de una política contable para transacciones, otros eventos o condiciones que difieren sustancialmente de aquéllos que han ocurrido previamente;
- (b) La aplicación de una nueva política contable para transacciones, otros eventos o condiciones que no han ocurrido anteriormente, o que, de ocurrir, carecieron de materialidad.

La NIIF para las PYMES agrega otro literal, para el cambio en el modelo de costo cuando ya no está disponible una medida fiable de valor razonable.

Lo anterior permite concluir que los costos de los servicios pasados deben reconocerse

Corno gastos del ejercicio corriente en que aparece la obligación.

Conclusión sobre el tratamiento contable de reconocimiento de costos pasados La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria estableció una obligación para las entidades salvadoreñas a la fecha de la publicación de la Ley en el Diario Oficial (21 de enero de 2014).

Los costos pasados deben entonces reconocerse siguiendo los lineamientos de la contabilidad internacional (NIC 19 plenas y Sección 28 para NIIF para las PYMES) referente a planes de beneficios definidos, que contempla el reconocimiento de un pasivo por el costo de servicios pasados a esa fecha (Durante el año 2014) y un pasivo por el costo del servicio presente (2014 y en lo sucesivo) y el costo adicional de servicios pasados a partir de esa fecha, con cargo a resultados del ejercicio actual.

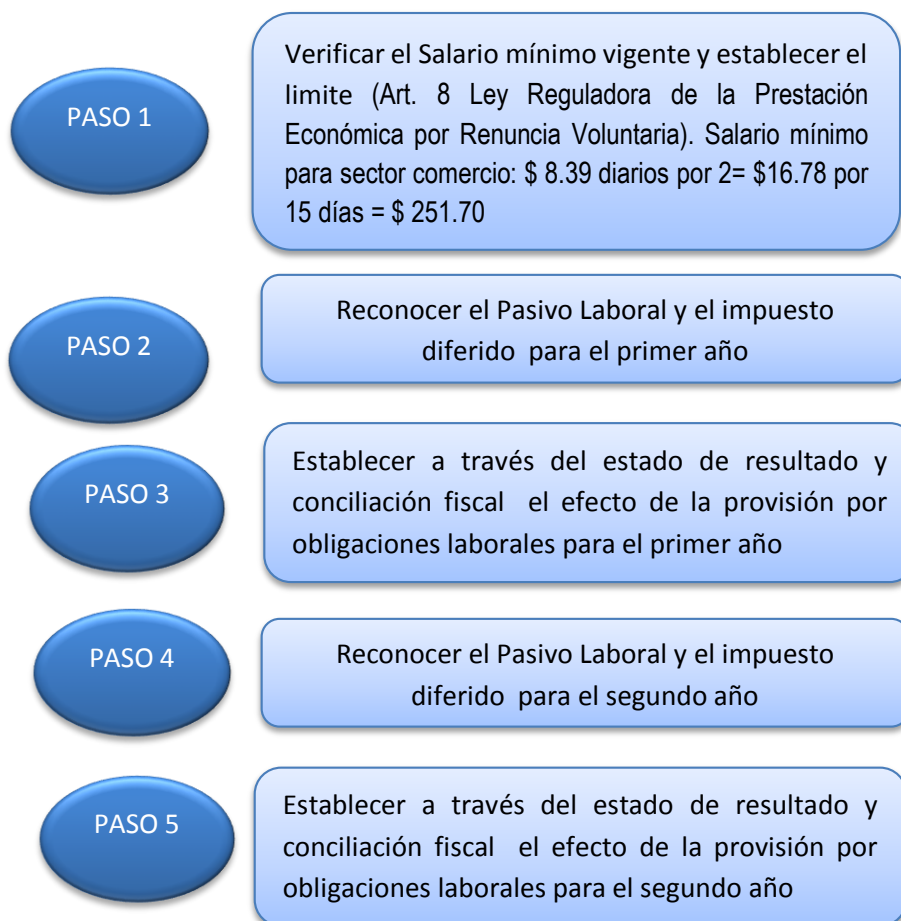
Consideración	NIIF-Completas	NIIF para las PYMES
Método	Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, y el costo del servicio presente relacionado y, en su caso, el costo de servicios pasados. (NIC19.p67)	Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación por beneficios definidos y el gasto relacionado si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado. (Sec.28.18)

Consideración	NIIF-Completas	NIIF para las PYMES
Supuestos (Hipótesis)	<p>Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones de la entidad sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post empleo.</p> <p>Las suposiciones actuariales comprenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suposiciones demográficas (como mortalidad, tasas de rotación, proporción de empleados con derechos) y <input type="checkbox"/> Suposiciones financieras (Como la tasa de descuento, salarios futuros, estimación de la fecha de pago). <p>[NIC 19.76]</p>	<p>Si los beneficios definidos se basan en salarios futuros, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad mida sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados.</p> <p>Además, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad realice varias suposiciones actuariales al medir la obligación por beneficios definidos, incluyendo tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados, mortalidad y (para los planes de beneficios definidos de asistencia médica), tasas de tendencia de costos de asistencia médica. (Sec.28.18)</p>

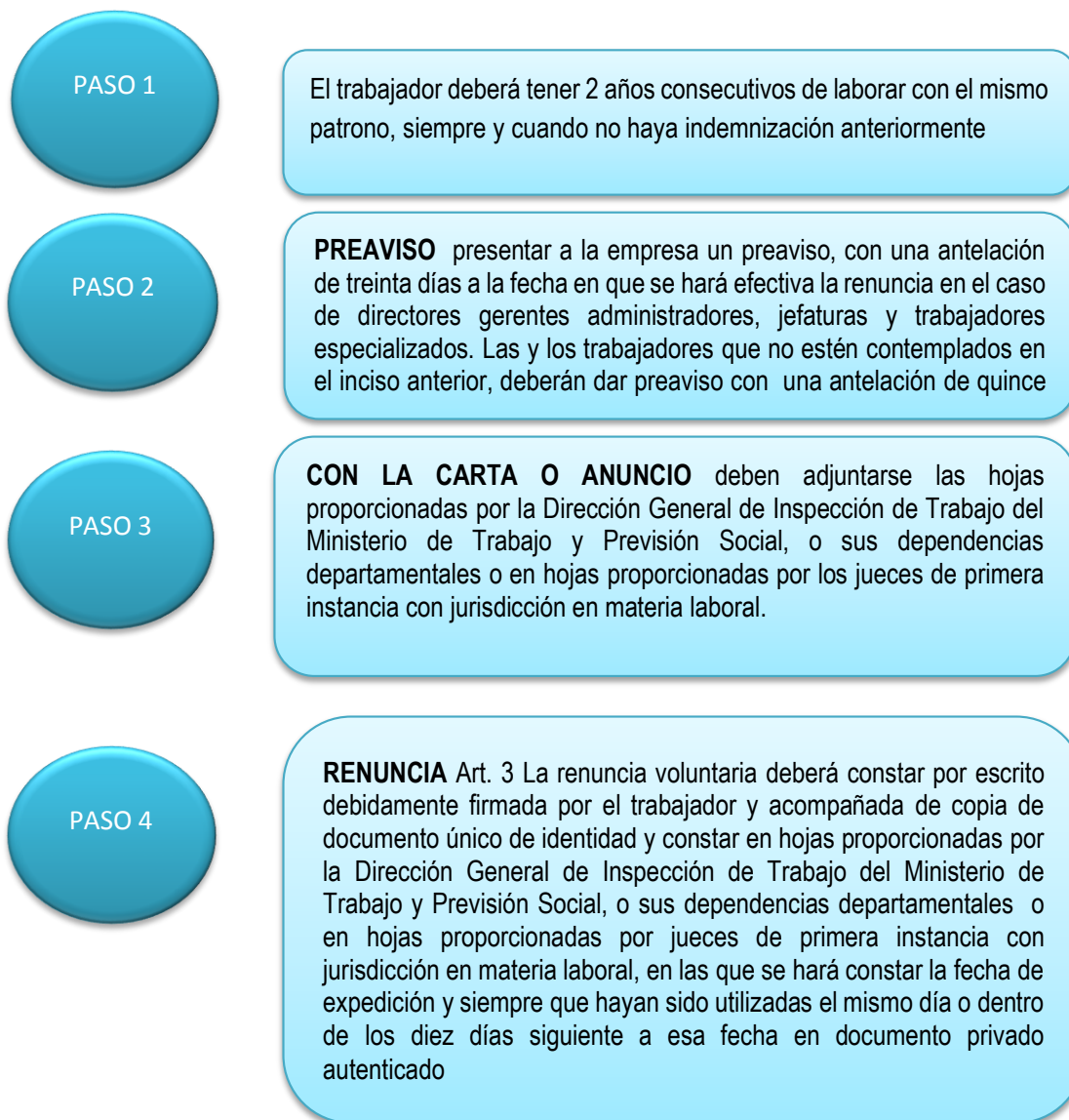
Ejercicio práctico.

En este apartado presentaremos un ejercicio práctico de la aplicación adecuada de la Ley de renuncia voluntaria en aspectos legales, fiscales y contables.

Esquema de procedimiento por parte del empleador



Esquema de procedimiento por parte del empleado que renuncia



Todo por escrito. El artículo 3 de la Ley indica que “la renuncia voluntaria deberá hacerse constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, acompañada de una copia de su Documento Único de Identidad (DUI)”.

Legalidad.

A continuación tabla de salarios mínimos vigentes en El Salvador para el año 2015, posteriormente el desglose del ejercicio en cada aspecto que le compete:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
TARIFAS DE SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES A PARTIR DEL 1º DE ENERO 2015
 (PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL N°119, TOMO 400 DEL 1º DE JULIO DE 2013)

RAMA DE ACTIVIDAD Y SUBGRUPOS		UNIDAD DE PAGO	MONTO
Trabajadores Agropecuarios (D.E. N° 103 del 1º DE JULIO 2013)		Por día	\$ 3.94
		Por hora	\$ 0.494
		(*) Por mes	\$ 118.20
Comercio y Servicio (D.E. N° 104 del 1º DE JULIO 2013)		Por día	\$ 8.39
		Por hora	\$ 1.049
		(*) Por mes	\$ 251.70
Industria. (D.E. N° 104 del 1º DE JULIO 2013)		Por día	\$ 8.22
		Por hora	\$ 1.028
		(*) Por mes	\$ 246.60
Maquila Textil y Confección (D.E. N° 104 del 1º DE JULIO 2013)		Por día	\$ 7.03
		Por hora	\$ 0.879
		(*) Por mes	\$ 210.90
Recolección de Cosechas (D.E. N° 105 del 1º DE JULIO 2013)			
- Café		Por día	\$ 4.30
		Por hora	\$ 0.538
		(*) Por mes	\$ 129.00
		Por arroba	\$ 0.86
		Por libra	\$ 0.034
- Algodón		Por día	\$ 3.29
		Por hora	\$ 0.411
		(*) Por mes	\$ 98.70
		Por libra	\$ 0.033
- Caña de azúcar		Por día	\$ 3.64
		Por hora	\$ 0.455
		(*) Por mes	\$ 109.20
		Por tonelada	\$ 1.82
Industria Agrícola de Temporada (D.E. N° 106 del 1º DE JULIO 2013)			
- Beneficio de café		Por día	\$ 5.70
		Por hora	\$ 0.713
		(*) Por mes	\$ 171.00
- Ingenio azucarero		Por día	\$ 4.14
		Por hora	\$ 0.518
		(*) Por mes	\$ 124.20
- Beneficio de algodón		Por día	\$ 4.14
		Por hora	\$ 0.518
		(*) Por mes	\$ 124.20

A continuación se presentan la planilla de trabajadores de una empresa dedicada a la venta de electrodomésticos:

Salario mínimo para sector comercio: \$ 8.39 diarios por 2= \$16.78 por 15 días = \$ 251.70 (límite de prestación). (Art. 8 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria)

El pago será igual a 15 días de salario ordinario del trabajador por cada año de servicio. El salario base a tomar en cuenta para el cálculo anterior no podrá exceder de 2 salarios mínimos (\$ 503.40) del rubro correspondiente.

EMPLEADO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL	BASE PARA CALCULO	SALARIO DE 15 DIAS (ART. 8 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA)	PRESTACION TOTAL DETERMINADA
EMPLEADO 1	GERENTE	10	\$ 1,500.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 2,517.00
EMPLEADO 2	RECEPCIONISTA	4	\$ 375.00	\$ 375.00	\$ 187.50	\$ 750.00
EMPLEADO 3	CONTADOR	10	\$ 850.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 2,517.00
EMPLEADO 4	AUXILIAR CONTABLE	7	\$ 325.00	\$ 325.00	\$ 162.50	\$ 1,137.50
EMPLEADO 5	VIGILANTE	2	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 300.00
EMPLEADO 6	VIGILANTE	3	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 450.00
EMPLEADO 7	MENSAJERO	5	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 750.00
EMPLEADO 8	LIMPIEZA	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 9	LIMPIEZA	5	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 629.25
EMPLEADO 10	VENDEDOR	7	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 1,225.00
EMPLEADO 11	VENDEDOR	8	\$ 400.00	\$ 400.00	\$ 200.00	\$ 1,600.00
EMPLEADO 12	VENDEDOR	4	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 700.00
EMPLEADO 13	VENDEDOR	2	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 350.00
EMPLEADO 14	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 15	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
			\$ 6,406.80	\$ 5,063.60	\$ 2,531.80	\$ 13,303.30

DESARROLLO

1. Reconocimiento del pasivo laboral para el año 1

Departamento de Administración:

EMPLEADO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL	BASE PARA CALCULO	SALARIO DE 15 DIAS (ART. 8 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA)	PRESTACION TOTAL DETERMINADA
EMPLEADO 1	GERENTE	10	\$ 1,500.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 2,517.00
EMPLEADO 2	RECEPCIONISTA	4	\$ 375.00	\$ 375.00	\$ 187.50	\$ 750.00
EMPLEADO 3	CONTADOR	10	\$ 850.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 2,517.00
EMPLEADO 4	AUXILIAR CONTABLE	7	\$ 325.00	\$ 325.00	\$ 162.50	\$ 1,137.50
EMPLEADO 5	VIGILANTE	2	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 300.00
EMPLEADO 6	VIGILANTE	3	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 450.00
EMPLEADO 7	MENSAJERO	5	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 750.00
EMPLEADO 8	LIMPIEZA	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 9	LIMPIEZA	5	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 629.25
			\$ 4,453.40	\$ 3,110.20	\$ 1,555.10	\$ 9,176.60

Departamento de Venta:

EMPLEADO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL	BASE PARA CALCULO	SALARIO DE 15 DIAS (ART. 8 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA)	PRESTACION TOTAL DETERMINADA
EMPLEADO 10	VENDEDOR	7	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 1,225.00
EMPLEADO 11	VENDEDOR	8	\$ 400.00	\$ 400.00	\$ 200.00	\$ 1,600.00
EMPLEADO 12	VENDEDOR	4	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 700.00
EMPLEADO 13	VENDEDOR	2	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 350.00
EMPLEADO 14	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 15	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
			\$ 1,953.40	\$ 1,953.40	\$ 976.70	\$ 4,126.70

A continuación la partida contable por Reconocimiento laboral para el primer año:

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Partida X			
Gastos de Operación			
Gastos de Administración		\$ 9,176.60	
Indemnización	\$ 9,176.60		
Gastos de Venta		\$ 4,126.70	
Indemnización	\$ 4,126.70		
Obligaciones Laborales			\$ 13,303.30
C/ Reconocimiento del pasivo laboral según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria para el año 1.		\$ 13,303.30	\$ 13,303.30

CONCILIACION FISCAL	
EMPRESA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. DE C.V.	
ESTADO DE RESULTADOS	
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 20X1	
(Expresado en dólares de los Estados Unidos de America)	
VENTAS	100,000.00
COSTOS DE VENTAS	30,000.00
UTILIDAD BRUTA	70,000.00
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS DE ADMINISTRACION	28,000.00
GASTOS DE VENTA	7,000.00
GASTOS FINANCIEROS	1,000.00
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO Y RESERVA	34,000.00
GASTOS NO DEDUCIBLES	13,303.30
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO	47,303.30
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	11,825.83

SIN APLICAR LA NORMATIVA	
EMPRESA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. DE C.V.	
ESTADO DE RESULTADOS	
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 20X1	
<u>(Expresado en dólares de los Estados Unidos de America)</u>	
VENTAS	100,000.00
COSTOS DE VENTAS	30,000.00
UTILIDAD BRUTA	<u>70,000.00</u>
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS DE ADMINISTRACION	18,823.40
GASTOS DE VENTA	2,873.30
GASTOS FINANCIEROS	<u>1,000.00</u>
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO Y RESERVA	47,303.30
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	<u>11,825.83</u>
UTILIDAD NETA	<u>35,477.48</u>
F _____	F _____
Representante Legal	Contador
F _____	
Auditor	

APLICANDO LA NORMATIVA	
EMPRESA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. DE C.V.	
ESTADO DE RESULTADOS	
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 20X1	
<u>(Expresado en dólares de los Estados Unidos de America)</u>	
VENTAS	100,000.00
COSTOS DE VENTAS	30,000.00
UTILIDAD BRUTA	<u>70,000.00</u>
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS DE ADMINISTRACION	28,000.00
GASTOS DE VENTA	7,000.00
GASTOS FINANCIEROS	<u>1,000.00</u>
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO Y RESERVA	34,000.00
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	<u>8,500.00</u>
UTILIDAD NETA	<u>25,500.00</u>
F _____	F _____
Representante Legal	Contador
F _____	
Auditor	

Registro de partida contable por impuesto diferido para el primer año, partiendo del supuesto que ningún empleado fue indemnizado:

- Cálculo de impuesto diferido determinado al cierre del ejercicio

\$ 13,303.30 x 25% Impuesto sobre la renta = \$ 3,325.83

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Partida X			
Pérdidas y Ganancias		\$ 8,500.00	
Activo por Impuesto diferido		\$ 3,325.83	
Impuesto sobre la renta			\$ 11,825.83
C/ Registro de activo diferido por provisión de pasivo Laboral a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.		\$ 11,825.83	\$ 11,825.83

2. Reconocimiento del pasivo laboral para el año 2

EMPLEADO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL	BASE PARA CALCULO	SALARIO DE 15 DIAS (ART. 8 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA)	PRESTACION TOTAL DETERMINADA
EMPLEADO 1	GERENTE	1	\$ 1,500.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 251.70
EMPLEADO 2	RECEPCIONISTA	1	\$ 375.00	\$ 375.00	\$ 187.50	\$ 187.50
EMPLEADO 3	CONTADOR	1	\$ 850.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 251.70
EMPLEADO 4	AUXILIAR CONTABLE	1	\$ 325.00	\$ 325.00	\$ 162.50	\$ 162.50
EMPLEADO 5	VIGILANTE	1	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
EMPLEADO 6	VIGILANTE	1	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
EMPLEADO 7	MENSAJERO	1	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
EMPLEADO 8	LIMPIEZA	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 9	LIMPIEZA	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 10	VENDEDOR	1	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
EMPLEADO 11	VENDEDOR	1	\$ 400.00	\$ 400.00	\$ 200.00	\$ 200.00
EMPLEADO 12	VENDEDOR	1	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
EMPLEADO 13	VENDEDOR	1	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
EMPLEADO 14	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 15	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 16	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 17	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
			\$ 6,910.20	\$ 5,567.00	\$ 2,783.50	\$ 2,783.50

Nota: Se tiene el supuesto que iniciaron labores dos vendedores a la empresa.

Departamento Administrativo

EMPLEADO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL	BASE PARA CALCULO	SALARIO DE 15 DIAS (ART. 8 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA)	PRESTACION TOTAL DETERMINADA
EMPLEADO 1	GERENTE	1	\$ 1,500.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 251.70
EMPLEADO 2	RECEPCIONISTA	1	\$ 375.00	\$ 375.00	\$ 187.50	\$ 187.50
EMPLEADO 3	CONTADOR	1	\$ 850.00	\$ 503.40	\$ 251.70	\$ 251.70
EMPLEADO 4	AUXILIAR CONTABLE	1	\$ 325.00	\$ 325.00	\$ 162.50	\$ 162.50
EMPLEADO 5	VIGILANTE	1	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
EMPLEADO 6	VIGILANTE	1	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
EMPLEADO 7	MENSAJERO	1	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
EMPLEADO 8	LIMPIEZA	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 9	LIMPIEZA	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
			\$ 4,453.40	\$ 3,110.20	\$ 1,555.10	\$ 1,555.10

Departamento de Ventas

EMPLEADO	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	SALARIO MENSUAL	BASE PARA CALCULO	SALARIO DE 15 DIAS (ART. 8 LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA)	PRESTACION TOTAL DETERMINADA
EMPLEADO 10	VENDEDOR	1	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
EMPLEADO 11	VENDEDOR	1	\$ 400.00	\$ 400.00	\$ 200.00	\$ 200.00
EMPLEADO 12	VENDEDOR	1	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
EMPLEADO 13	VENDEDOR	1	\$ 350.00	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
EMPLEADO 14	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 15	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 16	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
EMPLEADO 17	VENDEDOR	1	\$ 251.70	\$ 251.70	\$ 125.85	\$ 125.85
			\$ 2,456.80	\$ 2,456.80	\$ 1,228.40	\$ 1,228.40

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Partida X			
Obligaciones Laborales		\$ 3,293.70	
Administración	\$ 2,768.70		
Ventas	\$ 525.00		
Efectivo y Equivalentes de Efectivo			\$ 3,293.70
Bancos			
Cheque 1 Empleado 3	\$ 2,768.70		
Cheque 2 Empleado 13	\$ 525.00		
C/ Registro de retiro de trabajador apegado a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria		\$ 3,293.70	\$ 3,293.70

Impuesto sobre la renta diferido para el año 2

CONCILIACION FISCAL	
EMPRESA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. DE C.V.	
ESTADO DE RESULTADOS	
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 20X2	
(Expresado en dólares de los Estados Unidos de America)	
VENTAS	98,000.00
COSTOS DE VENTAS	26,500.00
UTILIDAD BRUTA	71,500.00
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS DE ADMINISTRACION	24,555.10
GASTOS DE VENTA	9,228.40
GASTOS FINANCIEROS	500.00
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO Y RESERVA	37,216.50
GASTOS NO DEDUCIBLES	2,783.50
PAGO POR COMPENSACION ECONOMICA	(3,293.70)
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO	36,706.30
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	9,176.58

SIN APLICAR LA NORMATIVA	
EMPRESA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. DE C.V.	
ESTADO DE RESULTADOS	
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 20X2	
<u>(Expresado en dólares de los Estados Unidos de America)</u>	
VENTAS	98,000.00
COSTOS DE VENTAS	26,500.00
UTILIDAD BRUTA	<u>71,500.00</u>
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS DE ADMINISTRACION	23,000.00
GASTOS DE VENTA	8,000.00
GASTOS FINANCIEROS	<u>500.00</u>
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO Y RESERVA	40,000.00
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	<u>10,000.00</u>
UTILIDAD NETA	<u>30,000.00</u>
F _____	F _____
Representante Legal	Contador
F _____	
Auditor	

APLICANDO LA NORMATIVA	
EMPRESA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. DE C.V.	
ESTADO DE RESULTADOS	
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 20X2	
<u>(Expresado en dólares de los Estados Unidos de America)</u>	
VENTAS	98,000.00
COSTOS DE VENTAS	26,500.00
UTILIDAD BRUTA	<u>71,500.00</u>
GASTOS DE OPERACIÓN	
GASTOS DE ADMINISTRACION	24,555.10
GASTOS DE VENTA	9,228.40
GASTOS FINANCIEROS	<u>500.00</u>
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO Y RESERVA	37,216.50
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	<u>9,304.13</u>
UTILIDAD NETA	<u>27,912.38</u>
F _____	F _____
Representante Legal	Contador
F _____	
Auditor	

- Cálculo de impuesto diferido

Provisión laboral Año 1	\$ 13,303.30
Provisión laboral Año 2	\$ 2,783.50
Pago por retiro voluntario año 2	(\$ 3,293.70)
Pasivo laboral al finalizar año 2	\$ 12,793.10
ISR p/Impuesto diferido al finalizar año 2	\$ 3,198.28

Comparando el Impuesto diferido del año 1 que es de \$ 3,325.83

Diferencia \$ 127.55 que corresponde al impuesto que se debe reclamar en el año 2 que se encuentra como Activo por Impuesto diferido.

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Partida X			
Pérdidas y Ganancias		\$ 9,304.13	
Activo por Impuesto diferido			\$ 127.55
Impuesto sobre la renta			\$ 9,176.58
C/ Registro de impuesto sobre la renta del año 2 y disminución de activo por impuesto diferido.		\$ 9,304.13	\$ 9,304.13

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- a) Se observó que lo más preocupante para los empresarios es; que ante un número significativo de empleados que se acojan a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, disminuiría los ingresos, por la baja en las ventas y a su vez implica un aumento en tiempo y costos para inducción de nuevos empleados.
- b) Se detectaron deficiencias operativas, que atrasan de manera significativa el crecimiento y buen desarrollo de las operaciones.
- c) Se evaluaron los procesos existentes, mediante la aplicación de cuestionarios, entrevistas, narrativas, etc. para medir el grado de eficiencia con que se realizan las actividades propias del departamento de recursos humanos.
- d) En el desarrollo de la investigación se verificó que no existe una herramienta de consulta adecuada que permita la correcta aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

4.2 Recomendaciones

- a) Realizar un plan de incentivos que beneficien de manera significativa a los empleados para evitar que estos decidan renunciar de las empresas y de esta forma no incurrir en costos para futuras contrataciones.
- b) Realizar revisiones al departamento Recursos Humanos una vez al año para mejorar continuamente los procesos que se desarrollan de esta manera corregir oportunamente las debilidades encontradas.
- c) Se recomienda utilizar los contratos de trabajo para la correcta maniobra de las diferentes actividades, y de esta forma asegurar la optimización de los recursos materiales, humanos y económicos de la entidad a la hora de solventar los gastos por renuncias inesperadas.

d) Se exhorta a la gerencia implementar un adecuado seguimiento a las disposiciones de modo que se incremente el nivel de confianza y garantice la salvaguarda del capital.

e) Se sugiere a los profesionales que ejercen la contaduría pública ampliar el conocimiento sobre este tipo de revisiones asistiendo a seminarios y capacitaciones impartidas por los diferentes entes que regulan dicha profesión.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Legislativa. (1970). *Código de Comercio: Decreto N° 671*. San Salvador, El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.
- Asamblea Legislativa. (1972). *Código de Trabajo: Decreto N° 15*. San Salvador, El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.
- Asamblea Legislativa. (2014). *Ley de Fomento, Protección y Desarrollo para la Micro y Pequeña Empresa: Decreto N° 667*. San Salvador, El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.
- Asamblea Legislativa. (1996). *Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones: Decreto N° 927*. San Salvador, El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.
- Asamblea Legislativa. (2013). *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria: Decreto N° 592*. San Salvador, El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.
- Cámara de Comercio e Industria. (2000). Revista No. 123: *Empresa Salvadoreña y su Historia*. 1° Edición. San Salvador, El Salvador. Pág. 4. Editorial Cámara de Comercio e Industria.
- Fundación IASCB. (2009). Norma de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades(NIIF para PYMES). IASF Foundation Publications Department.
- Marquina, Sánchez, María de Lourdes. *Gobernanza Global del Comercio en Internet*. 1° Edición, México, pág. 14. Editorial INAP.
- Marx, Carlos (1974). *Trabajo asalariado y capital*. Madrid: Miguel Castellote, editor. ISBN 8472590437.
- Ministerio de Educación. (2009). *Historia 1 y 2 de El Salvador: Obra completa*. San Salvador, El Salvador. ISBN: 978-99923-63-68-3.
- <http://colectivopensamientojuridico-crtico.blogspot.com/2013/03/evolucion-de-la-legislacion-del-trabajo.html>
- <http://seguridadenusulután.blogspot.com/2011/07/tema-iii-area-del-derecho-laboral.html>

ANEXOS

ANEXO 1

Listado de pequeñas y medianas empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos a nivel nacional

	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	CODIGO CLASIFICATORIO	NOMBRE DE LAS EMPRESAS
1	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	COMERCIAL ADELAYDACRISTINA
2	AHUACHAPAN	ATIQUIZAYA	4759301	DISTRIBUIDORA CODIPRO
3	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	COMERCIAL ANDALUZ
4	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	COMERCIAL DINA
5	AHUACHAPAN	SAN FRANCISCO MENENDEZ	4759301	COMERCIAL RETANA
6	AHUACHAPAN	TACUBA	4759301	DISTRIBUIDORA ALFA Y OMEGA
7	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	JASMINE, S. A DE C. V.
8	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	COMERCIAL " ANDALUZ "
9	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	COMERCIAL STANLEY
10	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	ECOTRONIC, S.A DE C.V.
11	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	DISTRIBUIDORA EVELYN
12	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	COMERCIAL STANLEY
13	AHUACHAPAN	SAN FRANCISCO MENENDEZ	4759301	" COMERCIAL EL CRISTAL "
14	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	DISTRIBUIDORA ALFA Y OMEGA, S. A DE C. V.
15	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	DISTRIBUIDORA EVELYN
16	AHUACHAPAN	AHUACHAPAN	4759301	ECOTRONIC, S.A DE C.V.
17	CABAÑAS	ILOBASCO	4759301	COMERCIAL ELECTRO FACIL.
18	CABAÑAS	ILOBASCO	4759301	COMERCIAL CALIFORNIA
19	CABAÑAS	ILOBASCO	4759301	MUEBLERIA ZEUS
20	CABAÑAS	ILOBASCO	4759301	COMERCIAL PREMIER
21	CABAÑAS	ILOBASCO	4759301	DISTRIBUIDORA MENDEZ
22	CABAÑAS	ILOBASCO	4759301	COMERCIAL LILIANA'S
23	CABAÑAS	SENSUNT EPEQUE	4759301	COMERCIAL YELECTRONICA ETEL
24	CABAÑAS	SENSUNT EPEQUE	4759301	COMERCIAL ALFARO ORELLANA
25	CABAÑAS	CINQUERA	4759301	" COMERCIAL CABAÑAS "
26	CABAÑAS	CINQUERA	4759301	COMERCIAL HOGAREÑA
27	CABAÑAS	SAN ISIDRO	4759301	COMECIAL LA BENDICION
28	CHALATENANGO	CHALATENANGO	4759301	COMERCIAL OVIDIO DERAS
29	CHALATENANGO	CHALATENANGO	4759301	COMERCIAL DON CHEPITO, S. A DE C. V.
30	CHALATENANGO	CHALATENANGO	4759301	COMERCIAL DERAS
31	CUSCATLAN	COJUTEPEQUE	4759301	COMERCIAL LAS NEBLINAS
32	CUSCATLAN	COJUTEPEQUE	4759301	COMERCIAL ALFA
33	CUSCATLAN	COJUTEPEQUE	4759301	COMERCIAL SAN ANTONIO
34	CUSCATLAN	COJUTEPEQUE	4759301	COMERCIAL SAGRADO CORAZON
35	CUSCATLAN	COJUTEPEQUE	4759301	COMERCIAL LOPEZ

36	CUSCATLAN	COJUTEPEQUE	4759301	COMERCIAL LAS NEBLINAS
37	CUSCATLAN	SAN PEDRO PERULAPAN	4759301	CASA HERNANDEZ
38	LALIBERTAD	ZARAGOZA	4759301	MIO DONO
39	LALIBERTAD	LALIBERTAD	4759301	COMERCIAL DON AMADO
40	LALIBERTAD	LALIBERTAD	4759301	COMERCIAL AMOR ES
41	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	CASA ZELADA
42	LALIBERTAD	QUEZALTEPEQUE	4759301	DISTRIBUIDORA TOÑITA
43	LALIBERTAD	QUEZALTEPEQUE	4759301	COMERCIAL SAN MARTIN, S.A DE C.V.
44	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	KYOTO STORE
45	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	ALMACENES EL MEJOR
46	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	WHIRLPOOL EL SALVADOR
47	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	CENTRO DE COSTURAS, A. DE C. V.
48	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	INVERSIONES PROACTIVAS
49	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	ELECTROTECLA
50	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	VARIETADES GUADALUPE
51	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	COMERCIAL CASA ALEX .
52	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	TECNOCHEF
53	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	COMERCIAL CASTILLO
54	LALIBERTAD	COMASAGUA	4759301	DISTRIBUIDORA TOÑITA
55	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	ALIMPORT , S. A. DE C. V.
56	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	CAMAS FLORIDA
57	LALIBERTAD	ANTIGUO CUSCATLAN	4759301	CROMOSA, S.A. DE C.V.
58	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	COMERCIAL ORELLANA# 1
59	LALIBERTAD	SANTA TECLA	4759301	EDIRKS
60	LALIBERTAD	QUEZALTEPEQUE	4759301	COMERCIAL BAIRES
61	LALIBERTAD	QUEZALTEPEQUE	4759301	OPELSA
62	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL SANTA CLARITA
63	LAPAZ	OLOCUILTA	4759301	WEILUN CRAFT , S.A DE C.V.
64	LAPAZ	EL ROSARIO	4759301	DISTRIBUIDORA COMERCIAL GUADALUPE
65	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL ALFA
66	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	DISTRIBUIDORA COMERCIAL PROCASA
67	LAPAZ	SANTIAGO NONUALCO	4759301	COMERCIAL ATLACATL
68	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL HERNANDEZ MERINO
69	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	ALMACEN Y COMERCIAL ESPAÑA
70	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL FRANCIS
71	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	CENTRO MUSICAL VIROLEÑO
72	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	CENTRO COMERCIAL VIROLEÑO, S.A DE C.V.
73	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL BELTRAN HERMANOS
74	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL " LA AMISTAD "
75	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL RONALIS

76	LAPAZ	SAN LUIS LA HERRADURA	4759301	TIENDA COMERCIAL IRIS
77	LAPAZ	SANTIAGO NONUALCO	4759301	COMERCIAL "DINAMICA"
78	LAPAZ	ZACATECOLUCA	4759301	COMERCIAL ATACATL
79	LAPAZ	SAN PEDRO MASAHUAT	4759301	ZAPATERIA Y ELECTRODOMESTICOS HELEN
80	LAPAZ	SAN MIGUEL TEPEZONTES	4759301	FEREL, S. A. DE C. V.
81	LAPAZ	CUYULTITAN	4759301	COMERCIAL GARCIA
82	LAPAZ	SANTIAGO NONUALCO	4759301	COMERCIAL MORALES
83	LAPAZ	OLOCUILTA	4759301	INTRADECO EXPORT, S.A. DE C.V.
84	LA UNION	LA UNION	4759301	VARIETADES BIMANA ELENA
85	LA UNION	LA UNION	4759301	COMERCIAL FUENTES
86	LA UNION	SANTA ROSA DE LIMA	4759301	ALMACENES LA JOYA, S.A. DE C.V.
87	LA UNION	SANTA ROSA DE LIMA	4759301	COMERCIAL MANFREDO
88	MORAZAN	ARAMBALA	4759301	COMERCIAL APARICIO
89	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	VENTA DE ELECTRODOMESTICOS "BENITEZ"
90	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL EMPERATRIZ
91	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL CRUZ
92	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL TURCIOS
93	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	CASA GUTHER'S
94	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	INVERSIONES 2000, S.A. DE C.V.
95	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	NOVEDADES EL SALVADOR
96	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL ANABEL
97	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL EL BARATILLO
98	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL VENTURA
99	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	COMERCIAL YESENIA
100	SAN MIGUEL	CAROLINA	4759301	ALMACENES SALGADO
101	SAN MIGUEL	CAROLINA	4759301	FLORES CISNEROS, S.A. DE C.V.
102	SAN MIGUEL	CAROLINA	4759301	COMERCIAL YESENIA
103	SAN MIGUEL	CAROLINA	4759301	COMERCIAL EL BARATILLO
104	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	NEGOCIOS AVIDAMEC S.A. DE C.V.
105	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	1430902	LA CASA DEL DEPORTE.
106	SAN MIGUEL	CAROLINA	4759301	CENTRO COMERCIAL PLATERO
107	SAN MIGUEL	CAROLINA	4759301	ALMACENES RONALD
108	SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	4759301	ALMACENES SALGADO, S.A. DE C.V.
109	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL GRACIELA
110	SAN SALVADOR	SOYAPANGO	4759301	DISTRIBUIDORA COMERCIAL VARIETADES FLORENCIA
111	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	VENTA DE MUEBLES RODRIGUEZ
112	SAN SALVADOR	CIUDAD DELGADO	4759301	MUEBLERIAS VICTORIAS
113	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA JONATHAN, S.A. DE C.V.
114	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CORPORACION NABORGUI, S.A. DE C.V.
115	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	EL EXCLUSIVO

116	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	KILIN, S. A. DE C. V.
117	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ALMACENES SONIDO PARADISE, S. A. DE C. V.
118	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL LOPEZ BATISTA, S. A. DE C. V.
119	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ISOC S.A DE C.V.
120	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CASABEE'S, S. A. DE C. V.
121	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	RELOJERIA FELCA
122	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	FULL LINE E YA, S.A DE C.V
123	SAN SALVADOR	SOYAPANGO	4759301	COMERCIAL LA INVERSION
124	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DIVERPARTY, S. A. DE C. V.
125	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	GERSONIX IMPORT, S. ADE C. V.
126	SAN SALVADOR	ILOPANGO	4759301	INTER LED LIGHT, S. A. DE C. V.
127	SAN SALVADOR	MEJICANOS	4759301	DISTRIBUIDORA DMG, SA DE C.V
128	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL MELY
129	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL JAZMIN, S.A DE C.V.
130	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA ECLIPSE, S. A. DE C. V.
131	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDOR ARYE, S. A. DE C. V.
132	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CASTELLO, S. A. DE C.V.
133	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	HERNANDEZ LGM S.A DE C.V
134	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DUCRISME, S.A DE C.V.
135	SAN SALVADOR	CUSCATANCINGO	4759301	BARRIOS BARRIOS, SA DE C.V.
136	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	TRIPLE CHIA, S.A DE C.V.
137	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL CHACON, S.A DE C.V.
138	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	PRICE MASTERS, S. A. DE C. V.
139	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	EL FAMOSO BARATAZO
140	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ALCANA
141	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL PROSEGUIR
142	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	D'OFFICE SA DE C.V.
143	SAN SALVADOR	ROSARIO DE MORA	4759301	COMERCIAL VILLALTA
144	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	COMERCIAL AMAYA
145	SAN SALVADOR	SOYAPANGO	4759301	CASA VICTOR
146	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ALMACEN ELECTROPOLO
147	SAN SALVADOR	SAN MARTIN	4759301	COMERCIAL YOSELYN YESENIA
148	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA COMERCIAL L Y V
149	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	LACORONITA
150	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	N'JOY
151	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	GERSON, S.A. DE C.V.
152	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	ALMACEN EL UNICO, S.A DE C.V.
153	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	TEMAS INNOVACION Y DISEÑO S. A. DE C. V.
154	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	VENTAS DIRECTAS, S.A DE C.V.
155	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	VORTEX

155	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	VORTEX
156	SAN SALVADOR	AYUTUXTEPEQUE	4759301	COMERCIAL HERNANDEZ
157	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	IMPORTACIONES CANAAN
158	SAN SALVADOR	NEJAPA	4759301	CASA JERUSALEM
159	SAN SALVADOR	GUAZAPA	4759301	COMERCIAL SAN ANTONIO
160	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	ALMACENES GANA
161	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	BELLA BELLA, S. A. DE C. V.
162	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	PANAMIAMI
163	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	MUEBLERIA "CLA - BELITOS "
164	SAN SALVADOR	TONACATEPEQUE	4759301	COMERCIAL OVIS
165	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	TELEFAX, S. A. DE C. V.
166	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	COMERCIAL CASAPERDOMO
167	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	EIMPORSA, S. A. DE C. V.
168	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	INVERSIONES LARONDA, S. A. DE C. V.
169	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	DISTRIBUIDORA ALDISA
170	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	R.G NIETO
171	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	1430902	MARCADEPRO, S.A DE C. V.
172	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	IMPORTACIONES SAN JOSE, S. A. DE C. V.
173	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	SUSUMU, S. A. DE C. V.
174	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL ISLAND
175	SAN SALVADOR	APOPA	4759301	COMERCIAL RICHARD
176	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	ALMACENES LEADER, S. A. DE C. V.
177	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	COMPRAMERICA, S.A DE C.V.
178	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	LABODEGONA DEL MAYOREO
179	SAN SALVADOR	AGUILARES	4759301	ALMACEN EL PRINCIPAL, S.A DE C.V.
180	SAN SALVADOR	ILOPANGO	4759301	ATLAS DISTRIBUIDORA DE EL SALVADOR, S.A DE C.V.
181	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ELECTRO GLOBAL, S.A DE C.V
182	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CASA SAN ANTONIO
183	SAN VICENTE	SAN VICENTE	4759301	COMERCIAL DURAN, S. A. DE C. V.
184	SAN VICENTE	SAN VICENTE	4759301	COMERCIAL POHEMA
185	SAN VICENTE	SAN VICENTE	4759301	DISTRIBUIDORA DINORA S.A DE C.V.
186	SANTA ANA	CHALCHUAPA	4759301	"CASA SAN CARLOS "
187	SANTA ANA	CHALCHUAPA	4759301	COMERCIAL EL BUEN PRECIO
188	SANTA ANA	CHALCHUAPA	4759301	COMERCIAL "LA GANGA "
189	SANTA ANA	SANTA ANA	4759301	COMERCIAL MORAN
190	SANTA ANA	SANTA ANA	4759301	COMERCIAL LA ESTANCIA
191	SANTA ANA	CHALCHUAPA	4759301	COMERCIAL MIRIAM
192	SANTA ANA	SANTA ANA	4759301	SAMAQUI COMERCIAL.
193	SANTA ANA	METAPAN	4759301	CASA SANDOVAL
194	SANTA ANA	CHALCHUAPA	4759301	CASA SAN MIGUEL
195	SANTA ANA	TEXISTEPEQUE	4759301	COMERCIAL MILENIUM

196	SANTA ANA	CANDELARIA DE LA FRONTERA	4759301	DISTRIBUIDORA PROCASA
197	SANTA ANA	CANDELARIA DE LA FRONTERA	4759301	COMERCIAL "MIRIAM"
198	SANTA ANA	CANDELARIA DE LA FRONTERA	4759301	ALMACENES AMERICA
199	SANTA ANA	CANDELARIA DE LA FRONTERA	4759301	GRUPO COMERCIAL CREDIOFERTAS, S. A. DE C. V.
200	SANTA ANA	CANDELARIA DE LA FRONTERA	4759301	REPUESTOS ELECTRICOS OMEGA
201	SANTA ANA	COATEPEQUE	4759301	DISTRIBUIDORA ELECTRIMUEBLES
202	SANTA ANA	SAN ANTONIO PAJONAL	4759301	CASA NURIA PATRICIA
203	SANTA ANA	CHALCHUAPA	4759301	COMERCIAL "HENRIQUEZ"
204	SANTA ANA	SANTA ANA	4759301	ALMACEN BUEN HOGAR
205	SANTA ANA	SANTA ANA	4759301	CASA SANDOVAL
206	SANTA ANA	CANDELARIA DE LA FRONTERA	4759301	COMERCIAL IMPERIO
207	SONSONATE	ARMENIA	4759301	COMERCIAL FRANCO'S
208	SONSONATE	SONSONATE	4759301	MUEBLES CARLITOS
209	SONSONATE	ARMENIA	4759301	HOGAR FUTURA
210	SONSONATE	ARMENIA	4759301	COMERCIAL DELEON
211	SONSONATE	SONSONATE	4759301	COMERCIAL MUEBLES SAN JOSE
212	SONSONATE	SONSONATE	4759301	DISTRIBUIDORA ESCOBAR
213	SONSONATE	SONSONATE	4759301	COMERCIAL SALES
214	SONSONATE	ARMENIA	4759301	COMERCIAL NOVOA
215	SONSONATE	CALUCO	4759301	ELECTROCENTRO
216	SONSONATE	ACAJUTLA	4759301	COMERCIAL PINO
217	SONSONATE	NAHUILINGO	4759301	COMERCIAL CARLITOS
218	SONSONATE	ACAJUTLA	4759301	COMERCIAL TANY'S
219	SONSONATE	ACAJUTLA	4759301	MUEBLES Y COLCHONES TANY'S
220	SONSONATE	CALUCO	4759301	COMERCIAL ELEKTROLAZER
221	SONSONATE	SONSONATE	4759301	COMERCIAL MILADY
222	SONSONATE	ARMENIA	4759301	COMERCIAL ELEKTROLAZER
223	SONSONATE	SONSONATE	4759301	ALMACEN EL CRISTAL
224	SONSONATE	SONSONATE	4759301	DISTRIBUIDORA "MILADY"
225	SONSONATE	SONSONATE	4759301	ALMACENES PAYCO
226	SONSONATE	SONSONATE	4759301	RETANA CUELLAR, S. A. DE C. V.
227	USULUTAN	USULUTAN	4759301	COMERCIAL SARAI Y FERRETERIA JULISSA
228	USULUTAN	JIQUILISCO	4759301	DISTRIBUIDORA COMERCIAL CECY
229	USULUTAN	JIQUILISCO	4759301	MUEBLERIA CECY
230	USULUTAN	SANTIAGO DE MARIA	4759301	ELECTRODOMESTICOS LA PODEROSA
231	USULUTAN	BERLIN	4759301	COMERCIAL EMANUEL
232	USULUTAN	SANTIAGO DE MARIA	4759301	ELECTRODOMESTICOS "LA PODEROSA"
233	USULUTAN	EREGUAYQUIN	4759301	COMERCIAL FANI
234	USULUTAN	ALEGRIA	4759301	AREVALO QUINTANILLA Y CIA DE C.V.
235	USULUTAN	SANTIAGO DE MARIA	4759301	COMERCIAL "VASQUEZ"
236	USULUTAN	USULUTAN	4759301	COMERCIAL MARICELA
237	USULUTAN	USULUTAN	4759301	COMERCIAL EL MUNDO DEL HOGAR

ANEXO 2

Listado de pequeñas y medianas empresas comerciales dedicadas a la venta de electrodomésticos en el centro histórico de San Salvador

	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	CODIGO CLASIFICATORIO	NOMBRE DE LAS EMPRESAS
1	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ELECTRO GLOBAL ,S.A DE C.V
2	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CASA SAN ANTONIO
3	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	R.G NIETO
4	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	IMPORTACIONES SAN JOSE , S. A. DE C. V.
5	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	SUSUMU , S. A. DE C. V.
6	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL ISLAND
7	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL GRACIELA
8	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA JONATHAN, S.A. DE C.V.
9	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CORPORACION NABORGUI, S.A DE C.V
10	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	EL EXCLUSIVO
11	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	KILIN, S. A. DE C. V.
12	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ALMACENES SONIDO PARADISE, S. A. DE C. V.
13	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL LOPEZ BATISTA, S. A. DE C. V.
14	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ISOC S.A DE C.V.
15	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CASA BEE'S, S. A. DE C. V.
16	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	RELOJERIA FELCA
17	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	FULL LINE E Y A , S.A. DE C.V
18	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DIVERPARTY, S. A. DE C. V.
19	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	GERSONIX IMPORT, S. A DE C. V.
20	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL MELY
21	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL JAZMIN, S.A. DE C.V.
22	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA ECLIPSE, S. A. DE C. V.
23	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA R Y E, S. A. DE C. V.
24	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	CASTELLO, S. A. DE C.V.
25	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	HERNANDEZ LGM S.A DE C.V
26	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DUCRISME, S.A DE C.V.
27	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	TRIPLE CHIA, S.A. DE C.V.
28	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL CHACON, S.A. DE C.V.
29	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	PRICE MASTERS, S. A. DE C. V.
30	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	EL FAMOSO BARATAZO
31	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ALCANA
32	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	COMERCIAL PROSEGUIR
33	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	D'OFFICE S.A DE C.V.
34	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	ALMACEN ELECTROPOLO
35	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	DISTRIBUIDORA COMERCIAL L Y V
36	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	LA CORONITA
37	SAN SALVADOR	SAN SALVADOR	4759301	N'JOY

ANEXO 3

Carta de aprobación para acceder al listado de pequeñas y medianas empresas comercializadoras de electrodomésticos



RAIP No. 0142/2015

En la DIRECCIÓN DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA, en San Salvador, a las ocho horas y cinco minutos del día primero de junio del año dos mil quince.

Admítase la solicitud de información MINEC-2015-471, de fecha veinticinco de mayo dos mil quince, presentada por la Señora SUSANA BEATRIZ RODEZNO ARGUETA, Persona natural, con Documento de Identidad Personal número: 01917561-8, del domicilio de San Salvador, departamento San Salvador, la cual solicita que se le proporcione la siguiente información: "Listado vigente de medianas empresas dedicadas a la venta de electrodomésticos ubicados en el Centro Histórico de San Salvador." (Sic), teniendo como lugar para notificar el correo electrónico rosubea22@gmail.com

Analizado el fondo de la misma y cumpliendo los requisitos que establecen los artículos 66 de La Ley de Acceso a la Información Pública y 50, 54 del Reglamento de la Ley de Acceso a la Información Pública, en adelante sólo denominados Ley y Reglamento; leídos los autos y considerando:

- Que el impulso del derecho de petición y respuesta que a todos los ciudadanos asiste está robustecido en el art. 18 de la Constitución.
- Que ha sido analizado el fondo de la solicitud de acceso a la información, verificando que lo planteado no se encuentra dentro las excepciones enumeradas en los arts. 19 y 24 de la Ley y 19 del Reglamento.
- Que según lo preceptuado en el art. 70 de la Ley se realizaron las gestiones internas, mediante envío de correo electrónico desde el panel de control del Sistema de Gestión de Solicitudes (SGS), a la unidad administrativa correspondiente de esta Cartera que pudiese tener en su poder la información solicitada por la Señora Susana Beatriz Rodezno Argueta, a fin de dar respuesta oportuna a la petición. Lográndose la ubicación e identificación de lo requerido.

POR TANTO: Esta Dirección en base a los arts. 3, 4, 62, 64, 65 de la Ley, conforme a los fines de facilitar a toda persona el derecho de acceso a la información pública mediante procedimientos sencillos y expeditos, la promoción de la participación ciudadana, los principios de máxima



publicidad, disponibilidad, integridad y gratuidad, y la validez de los documentos mediante tecnologías de la información y comunicaciones, así también en base a lo preceptuado en los arts. 53, 54, 55 y 56 del Reglamento; en consecuencia, **RESUELVE: CONCÉDASE** el acceso a la información pública solicitada. **PROPORCIONÉSE** la información requerida por la Señora Susana Beatriz Rodezno Argueta, en el formato planteado. **NOTIFÍQUESE.**


Oficial de Información

