

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS



TRABAJO DE GRADUACION

TEMA:

"GUÍA TÉCNICA Y PRACTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES Y SUSTANTIVAS DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN EL SALVADOR, COMO APOYO AL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL, DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE" (CASO PRACTICO PYMES SECTOR COMERCIO).

PARA OPTAR AL GRADO DE:  
**LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA**

PRESENTADO POR:  
**MEDA MEDA, HECTOR ALONSO**  
**MONTOYA RIVAS, GERBEL JOSUE**  
**MORALES MOLINA, SUSANA ESTHER**

DOCENTE DIRECTOR:  
**LICDO. WALDEMAR SANDOVAL**

Agosto, 2010

**SANTA ANA, EL SALVADOR CENTROAMERICA.**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

RECTOR:

ING. Y MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ.

VICE-RECTOR ACADÉMICO:

ARQ. Y MÁSTER MIGUEL ANGEL PÉREZ RAMOS.

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO:

LICDO. Y MÁSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE.

SECRETARIO GENERAL:

LICDO. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ.

FISCAL GENERAL:

DR. RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ.

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.

DECANO:

LICDO. JORGE MAURICIO RIVERA.

VICE-DECANO:

LICDO. Y MÁSTER ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ.

SECRETARIO:

LICDO. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS:

LICDO. EDUARDO ZEPEDA GUEVARA.

DOCENTE DIRECTOR:

LICDO. WALDEMAR SANDOVAL.

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMERICA

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS TODO PODEROSO:**

Por darme la vida y haberme permitido terminar una etapa en mi vida, porque me dio las fuerzas y sabiduría necesarias para superar los obstáculos que en el transcurso de mi carrera se presentaron, por proveerme de lo necesario para terminar mi carrera.

### **A LA VIRGEN MARIA:**

Por ser la luz que ilumino mis pasos y mi pensamiento para alcanzar el objetivo propuesto.

### **A MI MAMA Y A MI TIA:**

ANGELA DEL CARMEN MEDA Y BRIGIDA MEDA por brindarme su apoyo económico y moral, de manera incondicional en todos los momentos de mi vida y de mi carrera, aquí está el fruto de tanto sacrificio ya que siempre me supieron guiar por el camino de la superación.

Y a mi hermano SAUL FRANCISCO MEDA que siempre estuvo a mi lado apoyándome y ayudándome en lo que necesitaba.

**A TODA MI FAMILIA:**

Con los que puedo contar siempre, y con los que están velando por mi desde el cielo, y que han contribuido a que logre mi meta, por su empeño y dedicación al apoyarme siempre, especialmente mi abuelita que ha sido mi segunda madre.

**A MIS COMPAÑEROS DE TESIS:**

SUSANA MORALES Y JOSUE MONTOYA, por su amistad y comprensión brindada, a lo largo de la carrera como en el desarrollo de nuestra tesis, Muchísimas gracias...

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:**

Tanto de Contaduría Pública y Administración de Empresas por brindarme su amistad y comprensión y estar ahí en los momentos que los necesite, en las alegrías y en las tristezas gracias a todos...

**AL DOCENTE ASESOR:**

LICENCIADO WALDEMAR SANDOVAL, Por su empeño y dedicación en nuestro trabajo de graduación y por compartir sus experiencias y conocimientos con nosotros. Gracias Lic. Waldemar.

**HECTOR ALONSO MEDA MEDA**

**"Que en esta vida me falte todo mi Señor Jesús, menos tú"**

Debo dedicarle este triunfo, a todas las personas que me han ayudado a llegar hasta este momento, y que diariamente me han incentivado a no desmayar ante cualquier obstáculo que pude haber encontrado en mi camino, especialmente a:

**A DIOS TODOPODEROSO.**

Por darme la vida, la salud, la inteligencia con la que logre conseguir esta meta, la fuerza para luchar por mis sueños, la oportunidad de llegar a esta linda etapa de mi vida, la fe y la esperanza para entender que en la vida podemos alcanzar todo lo que nos proponemos si te lo pedimos y confiamos en ti mi Señor.

Gracias por ser mi guía en todo momento, y por haberme ayudado a no detenerme ante los obstáculos que pude encontrar en el camino.

A ti Señor solo puedo decirte de corazón, GRACIAS.

**A MIS PADRES:**

Por haber estado conmigo en todo momento y darme su ayuda y apoyo incondicional, por creer en mi dándome a cada momento

ánimo para no decaer, ni desfallecer en la lucha por alcanzar mis metas. Que Dios los bendiga y los guarde siempre.

GRACIAS. LOS AMO A LOS DOS.

**A MIS HERMANAS INÉS Y MIRIAM:**

Por su gran amor, sus oraciones, su apoyo incondicional, sus sabios consejos, por contagiarme siempre de su alegría, y ayudarme en todo momento a superar todas las dificultades a las que tuve que enfrentarme para llegar hasta donde estoy ahora.

GRACIAS. LAS ADORO.

**A TODA MI FAMILIA.:**

Con los que puedo contar siempre, y con los que están velando por mi desde el cielo, y que han contribuido ha que logre mi meta, por su empeño y dedicación al apoyarme siempre, especialmente mi abuelita María Inés, que ha sido mi segunda madre.

**A MIS AMIGOS:**

Con lo que he pasado momentos inolvidables, y me han llenado de alegrías, consejos, y que me han enseñado el verdadero significado de la amistad, pero sobre todo que pase lo que pase han estado a mi lado, y han sido el pañuelo que secaron mis lagrimas y la esperanza de que después de la tempestad llega la calma.

**A MIS COMPAÑEROS DE TESIS JOSUÉ Y HECTOR:**

Porque a pesar de las dificultades y diferencias, pudimos salir adelante con lo que un día creímos que no terminaríamos.

Gracias a ambos por todos los bellos momentos, y sobre todo porque nunca olvidaremos que empezamos juntos nuestro sueño y Dios nos permitió terminar juntos.

**NUESTRO ASESOR LICDO. WALDEMAR SANDOVAL**

Por su empeño y dedicación en nuestro trabajo de graduación y por compartir sus experiencia y conocimiento con nosotros. Gracias Lic. Waldemar.

**SUSANA ESTHER MORALES MOLINA.**

**"GRACIAS DIOS MIO POR TODAS LAS COSAS QUE ME HAS DADO"**

**AGRADECIMIENTOS**

Son muchas las personas que debería nombrar en estas líneas, pero me quedaré con las más trascendentales con aquellas que no han bajado la guardia y siempre me han apoyado, tanto a lo largo del desarrollo de esta Tesis como a lo largo de mi vida.

**A MI DIOS TODOPODEROSO.**

La gloria y la honra sean a Dios todo poderoso por haberme ayudado en mis estudios, por darme sabiduría, salud y vida. Por estar conmigo siempre y por haberme brindado esta oportunidad por ser mi amigo fiel; este triunfo no es mío, es tuyo señor porque todo lo que soy te lo debo a ti y reconozco que nada puedo hacer sin tu ayuda. Porque tuyo es el reino, el poder y la gloria. AMEN

**A MIS PADRES.**

Por su apoyo y confianza incondicional por estar conmigo y brindarme todo lo necesario siempre "G.E.M.A esto va porti" GRACIAS por darme la posibilidad de que de mi boca salga esa palabra FAMILIA.

Padre, serás siempre mi inspiración para alcanzar mis metas, por enseñarme que todo se aprende y que todo esfuerzo es al final recompensa. Tu esfuerzo, se convirtió en tu triunfo y el mío, TE AMO Y SIEMPRE ESTARAS EN MI CORAZON.

**A MI ABUELA Y A MIS TIOS.**

Por su amor y comprensión además de sus sabios consejos y por confiar siempre en mi y apoyarme incondicionalmente siempre los quiero.

**A MIS AMIGOS**

Que estuvieron conmigo y compartimos tantas aventuras, experiencias, desveladas y triunfos.

Gracias a cada uno por hacer que mi estancia en la universidad fuera súper divertida y amena que Dios los bendiga en abundancia.

**A MIS COMPAÑERAS DE TESIS.**

A mi equipo de tesis, a mi fabuloso equipo de tesis; por su apoyo, ya que fueron un pilar en los ánimos y desarrollo de este trabajo de tesis, gracias a mi equipo dinámico.

En fin por ser el último escalón para poder alcanzar este sueño, este MI SUEÑO, que ahora es una realidad.

**NUESTRO ASESOR LICDO. WALDEMAR SANDOVAL**

A mis maestros, en especial al Lic. Waldemar Sandoval, por sus consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia.

**GERBEL JOSUE MONTOYA RIVAS**

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de graduación tiene como finalidad dar a conocer la importancia que representa el derecho laboral a los estudiantes de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública.

Es por ello que se presenta una guía técnica y práctica que reúne todos requisitos exigidos para efectos de comprensión de los alumnos que cursan la materia de Derecho Laboral.

Los lineamientos que serán estudiados en el desarrollo de la temática serán las disposiciones laborales exigibles tanto su aplicación, calculo y pago a las que tienen derecho los empleados del sector privado.

Por falta de material bibliográfico se vio la necesidad de crear una guía práctica que sirva de apoyo a los estudiantes. Y también a otras personas interesadas en el tema, ya que contarán con un documento de apoyo para llenar los vacíos de conocimientos en el campo del Derecho Laboral, todo esto con el fin de que dicha guía sea de uso

básico para la enseñanza de estudiantes de carreras afines a contabilidad; y así reforzar sus conocimientos técnicos a profesionales.

Este documento se ha desarrollado en cuatro capítulos cuyos contenidos se describen a continuación:

CAPITULO I "HISTORIA Y EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL", en este capítulo veremos retrospectivamente la historia para ver y estudiar los antecedentes históricos generales del derecho laboral, todo el entorno legal que sustenta su función.

CAPITULO II "MARCO TEORICO DEL DERECHO LABORAL" Estudiaremos todo lo relacionado a los diversos conceptos del Derecho Laboral, para una mejor comprensión del mismo. Tipos de derechos, base legal, y relaciones que tiene el derecho laboral con otras ciencias jurídicas.

CAPITULO III "METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL", Contiene la descripción de la metodología usada para llevar a cabo la investigación, la forma de realizar dicho

estudio, la determinación de la muestra, y los mecanismos utilizados para analizar la información obtenida que sirve de base para desarrollar la guía.

CAPITULO IV "GUÍA TÉCNICA Y PRÁCTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES Y SUSTANTIVAS DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN EL SALVADOR, COMO APOYO AL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL, DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE"

(CASO PRACTICO PYMES SECTOR COMERCIO)

Constituye la parte medular del trabajo de graduación, aquí se desarrolla la propuesta de la guía de ejercicios del cual ha sido objeto nuestro trabajo y contiene el planteamiento de casos prácticos de las disposiciones legales a las que tienen derecho los trabajadores, vacaciones, horas extras, aguinaldo, etc.

## INDICE

INTRODUCCION.....	i
-------------------	---

### CAPITULO I

<b>HISTORIA Y EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL.....</b>	<b>1</b>
1.1 Origen y evolución del desarrollo del trabajo.....	1
1.1.1 Evolución del desarrollo del trabajo en Europa.....	1
1.1.2 Etapas fundamentales en la evolución histórica de la humanidad.....	2
1.2 Corrientes ideológicas y sus influencias a través de la Historia.....	11
1.2.1 El Liberalismo.....	13
1.2.2 El socialismo atópico.....	16
1.2.3 La social democracia o socialismo revisionista.....	17
1.2.4 Anarquismo.....	19
1.2.5 Totalitarismo, Autoritarismo y Fascismo.....	21
1.2.6. Fascismo.....	23
1.3 Surgimiento del trabajo como un derecho social y su Evolución histórica a nivel Internacional y Nacional.....	25
1.3.1. Surgimiento del trabajo como un derecho social....	25

1.3.2. Evolución Histórica del trabajo a nivel Internacional y Nacional.....	26
1.3.3. Internacionalización del derecho del trabajo.....	30
1.4 Clasificación de los derechos sociales.....	31
1.5. Principios Generales del derecho laboral.....	37
1.5.1 El Principio Protector.....	39
1.5.2 El Principio de la Irrenunciabilidad.....	43
1.5.3 El Principio de la Continuidad de la Relación.....	44

## **CAPITULO II**

<b>MARCO TEORICO DEL DERECHO LABORAL.....</b>	<b>52</b>
2.1 Conceptos fundamentales del derecho laboral.....	52
2.1.1 Definición de trabajo.....	52
2.2 El Objeto del derecho de trabajo.....	59
2.3 Aceptaciones del Derecho Laboral.....	61
2.4 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.....	67
2.4.1 Derecho Público y Derecho Privado... ..	69
2.5 Relaciones del derecho Laboral con otras Disciplinas Jurídicas.....	71
2.5.1 Relación con las Disciplinas Jurídicas.....	76
2.6 Características del Derecho Laboral.....	80
2.6.1 Principios del Derecho Laboral.....	81
2.7 División del Derecho Laboral.....	93



Laboral Vigente Como apoyo a La asignatura Derecho	
Laboral de La carrera Licenciatura en Contaduría	
Pública (Caso Practico Pymes Sector Comercio).....	159
Conclusión.....	161

**CAPITULO IV**

**"GUÍA TÉCNICA Y PRACTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES Y SUSTANTIVAS DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN EL SALVADOR, COMO APOYO AL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL, DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTADURÍA PUBLICA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE"**

<b>(CASO PRACTICO PYMES SECTOR COMERCIO) "</b> .....	<b>162</b>
4.1 Planteamiento de Caso Práctico.....	162
4.1.1 Información General de la Empresa.....	164
4.1.2 Disposiciones Generales de Acuerdo al Código de Trabajo.....	166
4.1.2.1 Contratacion.....	168
4.1.2.2 Establecimiento del Salario.....	172
4.1.2.2.1 Calculos de la Planilla de sueldo del mes	

Agosto. ....	172
4.1.2.2.2 Planilla de Pago mes de Agosto.....	179
4.1.2.2.3 Calculo de la Provisión Patronal mes de Agosto.....	180
4.1.2.2. Provisión Patronal mes de Agosto.....	186
4.1.2.3 Cálculos de horas extras. ....	187
4.1.2.3.1 Cálculos de horas extras diurnas.....	188
4.1.2.3.2 Cálculos de horas extras nocturnas.....	189
4.1.2.3.3 Calculo del día de descanso semanal.....	190
4.1.2.3.4 Calculo del día de asueto.....	192
4.1.2.3.5 Planilla de sueldo al 30 de septiembre.....	194
4.1.2.4 Calculo de la Vacación.....	195
4.1.2.4.1 Planilla de sueldo al 31 de octubre.....	198
4.1.2.5 Calculo y Pago de la Indemnización.....	199
4.1.2.5.1 Planilla de sueldo al 30 de noviembre de 2010.....	206
4.1.2.6 Cálculos y pagos de Aguinaldos.....	207
4.1.2.6.1 Planilla de sueldo al 31 de Diciembre de 2010. ....	210
4.2 Conclusiones y Recomendaciones.....	211
4.2.1 Conclusiones.....	211

4.2.2 Recomendaciones.....	212
Glosario. ....	214
Bibliografía. ....	224
<b>ANEXOS.</b> ....	<b>226</b>



## **CAPITULO I**

### **HISTORIA Y EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL**

#### **1.1 ORIGEN Y EVOLUCION DEL DESARROLLO DEL TRABAJO (1) .**

En torno a la determinación del origen del termino de “trabajo” las opiniones se han dividido, algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, por que siempre se lleva implícito el desarrollo de cierto esfuerzo, por lo que también se puede mencionar que el termino de trabajo se ubica dentro del griego, thlibo, que significa apretar, oprimir o afligir.

##### **1.1.1 EVOLUCION DEL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EUROPA.**

La historia del trabajo es la historia de la humanidad, la vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; “la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economista, lo es junto con la naturaleza, proveedora de

(1) José Dávalos “Derecho Individual del Trabajo”



los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es mucho más que eso, es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

#### **1.1.2 ETAPAS FUNDAMENTALES EN LA EVOLUCION HISTORICA DE LA HUMANIDAD (1).**

##### **A) LA EDAD ANTIGUA**

Sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó el valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los estudiosos de entonces. Los grandes filósofos, fiel del reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran tenidos como cosas, como personas; los personajes dedicados al cultivo de las ideas asumieron como tarea suya la filosofía, la política y la guerra.



En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en las sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa de su nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Esparta y roma, y el porqué del florecimiento de las ciencias y de las artes. Aquellas estructuras sociales estaban respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y otros.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; por lo que se encuentran disposiciones que regulan la prestación del trabajo. Al trabajo se le encuadro dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas instituciones



contractuales: locatio conductio operis y locatio conductio operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra, y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar objetos o energía humana, temporalmente y mediante remuneración.

#### **B) LA EDAD MEDIA**

En esta época cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, en el concepto actual eran los patronos; los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen



con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos defectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para observar o elevar su calidad.

Debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, como las diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.



### **C) LA EPOCA MODERNA**

En esta época rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Esta corriente, esencialmente, pugnada por que se dejara al hombre al campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, por que el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad; el papel del estado-policía.

Así el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que este presente ningún género de voluntad colectiva para organizar el mundo económico obviamente, hace referencia al estado; El estado marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en



esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó “ la espontaneidad de las instituciones”.

Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley de Chapelier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley de Chapelier señaló en su Exposición de motivos: “No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, lucha que pretendían dar de manera organizada.



El Código Penal castigó severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos” interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas; esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

#### **D) LA EPOCA CONTEMPORANEA**

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:



**A)** La profunda división entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre si; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Parcialmente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fabricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobre producción o mas bien dicho de subconsumo.

**B)** Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto



los trabajadores, abrieron para ellos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde las que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que se veían en el sistema mismo la causa de todos los males; por tanto, luchaban abiertamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tienen los pensadores socialistas que, en los alemanes Carlos Marx y Federico Engels, tienen a sus más genuinos representantes.

En una posición de menor influencia se encuentran autores como Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simón, Carlos Fourier y otros más, sostenedores del denominado socialismo atópico, en contraposición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.



## **1.2 CORRIENTES IDEOLOGICAS Y SUS INFLUENCIAS A TRAVES DE LA HISTORIA.**

Nunca en la historia de la Humanidad ha habido una lucha dialéctica y una lucha política comparable a la que se produce en la contemporaneidad. Es evidente que antes de la revolución francesa y de la revolución industrial había distintas formas de pensar sobre cómo organizar la sociedad, pero concurrían una serie de circunstancias que atenuaban la magnitud de las discusiones:

- ❖ La inexistencia de democracia, lo que impedía la libre discusión y propagación de las ideas.
- ❖ La gran lentitud de los cambios sociales y económicos antes de la Edad Contemporánea. Una de las características de la contemporaneidad es la enorme rapidez con la que ocurren todo tipo de fenómenos. Una realidad nueva exige leyes nuevas y organizaciones sociales nuevas.
- ❖ Una de estas novedades es la revolución industrial, que lleva a una nueva clase social al poder: la



burguesía, que elaborará una teoría económico-política que defiende sus intereses, el liberalismo, y concentra a muchos obreros en las fábricas, en situaciones vitales desesperadas. Para ellos, pero no por ellos, se elaboran las grandes teorías políticas del Movimiento Obrero: el socialismo utópico, el marxismo y el anarquismo. Por primera vez en la Historia, los obreros se organizan en partidos y sindicatos no sólo para mejor defender sus intereses, sino que esto constituye una novedad para cambiar de raíz el sistema, en este caso el capitalismo.

- ❖ Todas estas teorías se expresan libremente a través de la prensa, que, aunque había aparecido antes de la Edad Contemporánea, es ahora cuando conoce un gran desarrollo, sobre todo en el sigloXIX.
- ❖ Esta lucha ideológica es también más fuerte que nunca porque los partidos y sindicatos obreros quieren acabar con el capitalismo, no se limitan a hacer reformas. La burguesía, por tanto, tenía mucho que perder y se radicaliza, al igual que el propio



Movimiento Obrero. Esta radicalización hace muy dura la lucha política.

### **1.2.1 EL LIBERALISMO**

El liberalismo es la filosofía político-económica que sustenta al capitalismo. Es una ideología propia de la burguesía. Tiene sus antecedentes, en la Ilustración francesa. A Adam Smith se le considera el padre del liberalismo. Escribió una obra fundamental: La riqueza de las naciones. Los principios liberales son recogidos por las Declaraciones de los Derechos del Hombre, tanto americana (1776) como francesa (1791) y pasarán a formar parte de los textos constitucionales liberales de los siglos XIX y XX. El liberalismo político es la teoría que postula la libertad de pensamiento, actuación y elección por parte de los individuos de una comunidad que tienen igualdad de derechos, deberes y oportunidades, y cuya conducta está limitada por leyes que tienden a ejercer la menor coacción para que la libertad individual pueda desarrollarse dentro del respeto al bien común.



El liberalismo económico tiene como características:

**1)** Defensa de la propiedad privada sin límites, como posibilidad de que el hombre logre su felicidad a través de la libre y leal competencia; para ello se establecen unas leyes muy duras frente a los delitos contra la propiedad.

**2)** Libertad plena de actividades económicas, industria, comercio y contratación laboral, sin ninguna planificación o dirigismo del Estado, según el lema *laissez faire, laissez passer*, “dejad hacer, dejad pasar”, siendo reguladas únicamente por la libre competencia basada en la ley de la oferta y la demanda; incluso se prohíbe el asociacionismo obrero bajo pretexto de una supuesta defensa de la libertad.

Parte de estos principios, tanto políticos como económicos, serán adulterados por la burguesía en el poder, que los orientará en beneficio propio. Pronto se llegará al capitalismo monopolista, que rompe el principio de la libre competencia.

Se dará el Estado guardián, que únicamente cuida de mantener las libertades individuales citadas, descuidando



la justicia social. El obrerismo, con sus reivindicaciones sociales y políticas, será el factor principal para que se inicie, en la segunda mitad del siglo XIX, una revisión de los postulados liberales.

A partir de la crisis del 29, el liberalismo sufre una reforma propugnada por Keynes, que básicamente consiste en que el Estado tiene que intervenir más en la vida económica: fijación del salario mínimo, realización de obras públicas y creación de empresas públicas para crear empleo, etc.

El liberalismo político ha contagiado a las demás ideologías, incluido el socialismo. En realidad, ambas teorías se han influido mutuamente. Los socialistas se han convertido en socialdemócratas, han aceptado la democracia política, y los liberales de hoy no tienen más remedio, con el sufragio universal, que tener preocupaciones sociales.



## **PRICIPALES IDEOLOGIAS DEL MOVIMIENTO OBRERO.**

### **1.2.2 EL SOCIALISMO UTOPICO**

Surge primero en Francia. Sus creadores exponen problemas sociales, por lo que son llamados socialistas. Como proponen soluciones que Marx consideró ideales, irrealizables, éste le dio el nombre de socialismo utópico. Sus principales representantes son: Owen, el conde de Saint Simón, Fourier, Louis Blanc y Blanqui. Critican el capitalismo y proponen la evolución de la sociedad, no la revolución. Alguno de ellos es empresario y pretende convencer a los demás empresarios que paguen más y traten mejor a los obreros. Presentan proyectos concretos de reforma: falansterios de Fourier, Talleres Nacionales de Blanc.

Teoría.- Marx fue un gran estudioso del capitalismo para ver cómo mejor acabar con él. Su obra principal, en varios tomos, tiene precisamente este nombre: "El Capital". La figura de su amigo Engels está íntimamente unida a su vida y su obra. Decimos que su obra está muy elaborada porque



tiene mucha complejidad y es muy extensa, escribió más libros y artículos además de "El Capital".

La obra de los anarquistas, por el contrario, está menos elaborada y es más dispersa, lo que quiere decir que hay varios anarquistas que escriben obras, habiendo algunas diferencias entre ellos.

Concepción de la Historia. Marx cree que el motor fundamental de la Historia es la lucha de clases: esclavos/amos, siervos/señores, proletarios/patronos. La Historia es una historia de las masas, en la que los hombres concretos juegan un papel no muy importante. Para los anarquistas, por el contrario, la Historia es la obra de hombres concretos.

### **1.2.3 LA SOCIALDEMOCRACIA O SOCIALISMO REVISIONISTA**

Su ideólogo fundamental fue Bernstein, alemán que vive entre mediados del XIX y primer tercio del XX. Su teoría es una revisión del marxismo. Y lo revisa porque Bernstein conoce una realidad distinta a la de Marx:



- II Revolución Industrial (1870-1945) con una mejor situación económica del proletariado
- Sindicatos, que logran que se dicten y se cumplan leyes laborales.
- Progreso técnico enorme.
- Artículos más barato, que pueden consumir los obreros
- Aparecen muchos oficios, lo que hace aumentar las clases medias
- Sufragio universal en algunos países, con lo que existe la posibilidad de que un partido obrero suba al poder.

Todo esto hace que los obreros que vivían en tiempos de Bernstein estuvieran menos radicalizados que los de la primera revolución industrial, por lo que Bernstein revisa los postulados de Marx:

- Rechaza la idea de la revolución social ("La democracia es un medio y un fin") y la dictadura del proletariado



- Debe de haber la socialización imprescindible. Cuando los particulares lo hacen mejor que el Estado no hay que socializar
- Gran importancia de los impuestos para favorecer a los más desprotegidos. Se trata de impuestos progresivos. Ésta es una característica muy típica de los socialdemócratas.

En la actualidad, todos los partidos socialistas europeos son socialdemócratas, aunque se sigan llamando socialistas. En el PSOE convivieron siempre tres tendencias: una izquierda, cercana al Partido Comunista, un centro y una derecha socialdemócrata.

#### **1.2.4 ANARQUISMO**

El anarquismo tuvo un pensamiento más disperso y menos elaborado que el marxismo. Las diferentes manifestaciones del mismo tienen en común la crítica a la sociedad capitalista y la propuesta de una futura sociedad sin autoridad y con propiedad colectiva. El rechazo de toda



autoridad es la pieza clave del anarquismo, que les llevará a oponerse a la acción política organizada a través de partidos políticos y a la defensa del individualismo y de la acción directa. Son las instituciones y el Estado los que privan al individuo de la libertad y la felicidad.

Dentro del anarquismo convivieron posiciones muy diversas, desde pacifistas a activistas revolucionarios. Uno de los pensadores más importantes es Bakunin, quien propone la liquidación de las bases de la sociedad capitalista: el Estado, el Ejército y la Iglesia. Rechaza la idea del partido político obrero cuyo objetivo es la conquista del Estado, por cuanto éste debe ser destruido, oponiéndose en esto directamente a los postulados del marxismo.

El otro gran pensador anarquista, Proudhon, parte de las ideas de igualdad y solidaridad y defiende la vía pacifista para conseguir el triunfo del anarquismo.

Marxismo y anarquismo convivieron como enemigos en las organizaciones obreras hasta que se enfrentaron abiertamente, tanto en los medios de actuación como en los



fines, dividiendo profundamente el movimiento obrero inicial.

En España tuvo mucha influencia en Cataluña y Andalucía. Estaba organizado en el sindicato C.N.T. (Confederación Nacional del Trabajo).

El introductor de esta teoría en España fue Fanelli, que estuvo en España en 1868-69, organizando en Barcelona a los primeros anarquistas españoles.

#### **1.2.5 TOTALITARISMO, AUTORITARISMO Y FASCISMO**

La palabra totalitarismo incluye a la dictadura nazi y al estalinismo (al menos hasta 1956).

#### **Características:**

1) Control absoluto del individuo por el Estado, sin límite legal ni moral en el ejercicio del poder.

2) Instrumentalización de los conocimientos científicos y tecnológicos para llevar dicho control hasta su extremo.



3) Existencia de un partido único, encargado de difundir la ideología totalitaria hasta el último rincón de la sociedad. Se trata de un partido muy jerarquizado y fundido con el gobierno, incluso situado por encima de él: es el partido el que toma las decisiones, y no el gobierno.

4) Sistema terrorista de control policiaco.

5) Arbitrariedad con que la policía política dirige su represión contra los enemigos del régimen y otros sectores de la población (judíos, gitanos, heterodoxos).

6) Fuerte componente milenarista, que aspira a la renovación absoluta de la sociedad y a crear un "Hombre nuevo". Para ello, tiene una gran importancia la educación y la propaganda.

7) Control centralizado de la economía, dirigida rígidamente por el Estado.

El autoritarismo supone un grado de control político y policiaco menor. Ej.: Portugal, Chile, la España de Franco.

Respecto al fascismo, algunos lo aplican sólo a Italia y otros engloban con este término al fascismo italiano y al nazismo alemán.



### **1.2.6 FASCISMO**

El fascismo es un movimiento ultra nacionalista, antiliberal, antidemocrático y antimarxista que se desarrolla, sobre todo en Europa, en el período de entreguerras (1918-39). Sólo triunfó plenamente en Italia y Alemania, pero inspiró a otras dictaduras: Primo de Rivera en España, Salazar en Portugal.

Hay que hacer una observación a propósito del antiliberalismo fascista. Antes de nada, hay que recordar que el liberalismo es la doctrina económico-social que sustenta al capitalismo. Por tanto, ser antiliberal es lo mismo que ser anticapitalista. Si bien hay algunos fascistas que son anticapitalistas (también anti socialistas), el gran capitalismo terminará apoyando al fascismo por miedo al socialismo triunfante de la URSS, por lo que a partir del momento en que el fascismo recibe estos apoyos irá perdiendo fuerza su discurso anticapitalista.

No es posible entender el fascismo sin dos circunstancias: crisis del liberalismo y triunfo del socialismo. El mito



fascista intenta ofrecer una solución distinta. La novedad que presentaba radicaba en que quería sacar a flote al capitalismo basándose en una estructura social totalitaria. Al servicio de esta forma de organización va a utilizar una serie de principios ideológicos como el racismo, la violencia, el culto al jefe.

El fascismo se va a apoyar en una base social que son los grupos sociales más afectados por la crisis de la posguerra, pequeña burguesía y obreros, incluidos antiguos combatientes que se afilian a organizaciones paramilitares porque siguen manteniendo las ideas de heroísmo, patria y orden. El procedimiento que utiliza el fascismo es la violación de los derechos humanos.

La función social del fascismo fue eliminar cualquier peligro proveniente de las clases dominadas y ejercer el poder por medio de una alianza entre sectores dominantes para garantizar la subsistencia del capitalismo.

Los fascistas utilizan un lenguaje engañoso. Dicen que no son capitalistas ni comunistas, pero lo cierto es que objetivamente son los salvadores del capitalismo.



Europa quedará dividida entre fascistas y antifascistas. Serán las dos fuerzas que se enfrenten en la II Guerra Mundial.

### **1.3 SURGIMIENTO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL Y SU EVOLUCION HISTORICA A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL.**

#### **1.3.1 SURGIMIENTO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL.**

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Finalmente se destaca la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana de 1997, se convierte en el instrumento que rige las relaciones de trabajo hasta nuestros días.



## **DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan El Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Venezuela, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

### **1.3.2 EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL (3).**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se



habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en



hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

**ROMA CLÁSICA:** Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de



esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo

hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una



relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

### **1.3.3 INTERNACIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO (3) .**

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios



acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevo acabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de Trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Todo esto es para asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien competa darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones (Poder Legislativo) quien somete el convenio a su consideración.

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

#### **1.4 CLASIFICACION DE LOS DERECHOS SOCIALES.**

La rama del derecho social nace en el derecho público a partir de los cambios en las formas de vida. Su objetivo es



ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales, con la intención de proteger a las personas ante las distintas cuestiones que surgen día con día.

El derecho social a su vez comprende otras ramas, como el derecho laboral, el derecho a la seguridad social, el derecho migratorio y el derecho agrario.

La noción del derecho social se encuentra menos difundida que las de derecho público o derecho privado. Esto ocurre ya que la propia definición de derecho supone la existencia de un hecho social (es decir donde entra en juego la relación entre seres humanos en el marco de una sociedad).

En cuanto al derecho social es necesario precisar que comprende las siguientes ramas del derecho:

- Derecho laboral o derecho de trabajo
- Derecho de familia
- Derecho agrario

**EL DERECHO LABORAL** (también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*) es una rama del Derecho cuyos principios y



normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que



existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

**EL DERECHO DE FAMILIA** es el conjunto de normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones personales y patrimoniales de los miembros que integran la familia, entre sí y respecto de terceros. Tales relaciones se originan a partir del matrimonio y del parentesco.

**NATURALEZA JURÍDICA.**

Tradicionalmente se ha considerado que, el Derecho de Familia, es una sub-rama del Derecho civil, sin embargo, puesto que este último se estructura sobre la base de la persona individual y que habitualmente se ha estimado que las relaciones de familia no pueden quedar regidas sólo por



critérios de interés individual y la autonomía de la voluntad, en la actualidad gran parte de la doctrina considera que es una rama autónoma del Derecho, con principios propios. Sin embargo, para considerarse autónoma, es necesario que se den tres supuestos, la independencia doctrinal, la independencia legislativa y la independencia judicial.

Varios países han recogido legislativamente este cambio doctrinario dictando un Código de Familia (aparte de un Código Civil). Ése ha sido el caso de Argelia, Bolivia, Cuba, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Marruecos, Panamá, (en algunos estados de la federación), Polonia y Rusia, entre otros.

Además, y por similares consideraciones, desde hace varios años diversos Estados han creado jurisdicciones especializadas en esta materia, denominadas comúnmente juzgados o tribunales de familia.



**ACTOS Y DERECHOS DE FAMILIA** Los actos de familia son habitualmente solemnes, o sea, requieren de ciertas formalidades (por ejemplo, el matrimonio, la adopción, etc.); y comúnmente no pueden ser objeto de modalidades (por ejemplo, no pueden estar sujetas a plazo).

Los derechos de familia, que derivan de los actos de familia, son por regla general irrenunciables, inalienables, intransmisibles e imprescriptibles y, además, tienden a ser derechos-deberes (como la patria potestad). Sin embargo, los beneficios económicos provenientes de ellos, en algunos casos, pueden renunciarse o prescribir.

**MATERIAS DE DERECHO DE FAMILIA.**

Las dos instituciones fundamentales del derecho de familia son el matrimonio y la filiación. Además, los cuerpos normativos dedicados al derecho de familia se preocupan de la situación de las personas sujetas a la autoridad de otro.



## **EL DERECHO AGRARIO.**

**E**s el conjunto de normas, reglamentos, leyes y disposiciones que regulan la propiedad y organización territorial rústica y las explotaciones agrícolas.

En otras palabras el derecho agrario es una rama del derecho que incluye las ramas reguladoras de las relaciones jurídicas relacionadas a la agricultura. Esto supone que en sus formas más básicas, los orígenes del derecho agrario se remontan mucho tiempo atrás. Hay que tener en cuenta por ejemplo que la explotación agrícola hizo que los hombres se vuelvan sedentarios y comiencen a considerar la propiedad privada sobre bienes inmuebles.

### **1.5 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.**

Son líneas directrices, que constituyen un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales del área y que cuentan en



muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

En el derecho laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del derecho laboral, obedece también al apuntalamiento de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral centroamericano, y son también espacios en los que coinciden nuestras legislaciones. Como



los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

#### **1.5.1 EL PRINCIPIO PROTECTOR.**

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.

Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser como se indicó el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponia un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.



Respecto a lo primero, cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (indubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos, el trabajador es la parte más débil.



En cada ordenamiento se define a la legislación laboral una función tutelar a través de un enunciado general, según el cual el objeto principal de la ley es:

“Armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores ” (El Salvador, Código de Trabajo, art. 1)

Este enunciado general se complementa con la expresa definición del carácter de orden público que corresponde a la ley laboral, y según el cual” a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, establecimientos o explotaciones de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan.”(Códigos de Trabajo, art.14).

Lo que interesa resaltar es que como una regla general la ley laboral se estableció en su concepción original como indudablemente obligatoria para todo el territorio nacional.



De manera mucho más específica, y también como protección de los trabajadores pueden citarse las reglas de aplicación, según las cuales:

En caso de "conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador" (El Salvador, Código de Trabajo, art. 14).

Esa misma regla con algunas variantes, pero siempre como una clara manifestación del criterio de interpretación de las normas en beneficio del trabajador ("indubio pro operario") se encuentra en la mayoría de las restantes legislaciones: e incluso resolviendo sobre la prevalencia de la ley laboral sobre cualquier otra se señala que:

“En caso de conflicto entre las leyes de trabajo con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras” (Código de Trabajo, art.8)

Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios,



etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.

#### **1.5.2 EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD.**

Este principio se define como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio". En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que "los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables"; mientras que en otros, como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores



formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

En ese sentido no sólo se declara en la ley ordinaria que "los derechos son irrenunciables" (Código de Trabajo, art. 7), sino que toda renuncia disminución o tergiversación de esos derechos se declaran "nulos ipso jure". Una función tutelar inherente al principio de irrenunciabilidad, deviene según ese enunciado como incuestionable.

### **1.5.3 EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION.**

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una "extremada vitalidad y dureza" y que realizan o evidencian " la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos". El principio orienta así el anhelo por



relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

Se introduce con ello una restricción importante al mercado laboral, la que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas; con el mismo se pretende brindar alguna estabilidad a los trabajadores, obligados a la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia.

Las manifestaciones concretas del principio en el ámbito de la ley ordinaria pueden ser expuestas de la siguiente manera:

1. La ley laboral privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo



definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.

2. El principio en examen implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de extremada resistencia. En este aspecto el principio de continuidad tiene a su vez como principales expresiones las siguientes:

- En primer lugar se establecen como simples suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. Ello lleva sin duda al legislador a admitir como válidas las denominadas suspensiones de la relación laboral (colectivas e individuales). En la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.



➤ Finalmente el principio de continuidad comprende una resistencia a la terminación encausada de las relaciones laborales. Tal y como se indicó, según la concepción "clásica" del principio, se supone que el derecho laboral conduciría hacia el establecimiento en la ley de una garantía de estabilidad en el empleo. Conforme a ello, el despido sólo sería posible en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones. Es esa la orientación que contenía la legislación Mexicana de 1931, que como se sabe sirvió de modelo a las primeras leyes laborales centroamericanas. Una norma general ajustada a ese señalamiento es la contenida en la Constitución Nacional de Panamá, según la cual "Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente" (Panamá, Constitución Política, art.70).



No obstante, si se atiende a las legislaciones aprobadas originalmente, la única legislación centroamericana cercana a los enunciados de estabilidad indicados, lo constituye la legislación de Honduras. Conforme a la misma ante el despido injustificado del trabajador.

"puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones, el ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones" por despido (Código de Trabajo, art.113)

Pese a la disposición constitucional existente (art.70), una regulación similar a la descrita estableció la Ley Panameña en 1976. En este caso si bien se establece la posibilidad de que el trabajador despedido injustificadamente opte por la reinstalación en el empleo, como se verá la estabilidad es tan sólo aparente, dado que finalmente el reintegro efectivo depende de la voluntad del empleador, quien puede sustituirlo por una suma de dinero adicional (50%) a la clásica indemnización.



De esta forma, la finalización de las relaciones laborales se reputa como un suceso de alta relevancia para la ley laboral, objeto como tal de una exhaustiva regulación y dotada de algunas características particulares.

Pero prácticamente desde su origen, la mayoría de las legislaciones del área admitieron la coexistencia entre el despido causal y el despido no causal o injustificado.

Se estableció con ello una regla común según la cual la relación laboral, a tiempo definido o indefinido - puede terminar por la sola decisión de cualquiera de las partes. Ello implica para el caso del empresario que ejerce la facultad de despido encausado que pueda cesarse al trabajador sin que exista justificación o falta grave de su parte y sin que el afectado pueda reclamar la reinstalación en el empleo.

En estos casos, en que el despido no obedece a una falta grave del trabajador sino a la decisión unilateral del empleador, atendiendo al incumplimiento contractual que ese



despido injustificado conlleva, se establece con cargo al empleador el pago de una indemnización tarifada.

Distintas denominaciones corresponden a esa indemnización en las relaciones a tiempo indefinido, pero todas ellas giran alrededor de conceptos similares tales como los de indemnización por despido sin causa justificada, auxilio de cesantía, o indemnización por tiempo servido.

Una regla indemnizatoria similar se establece también en todas las legislaciones, cuando se trata del incumplimiento empresarial en relaciones a tiempo definido, ya sean a plazo o por obra. Precisando aún más, cabría señalar que la estabilidad o restricción del despido injustificado por la vía del establecimiento de una indemnización, tampoco fue la misma en todas las legislaciones centroamericanas. En el Código de Trabajo, originalmente se prescindió de la indemnización ante el despido injustificado, y en la misma sólo se exige el aviso anticipado de terminación (preaviso) o su equivalente en dinero.



En los restantes países, si se estableció adicionalmente al preaviso la indicada indemnización aunque con regulaciones diversas. Para los contratos a tiempo indefinido las regulaciones son en todos los casos similares.

En El Salvador, la indemnización se establece en el equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año (Código de Trabajo, art. 58).



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

##### 2.1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO:

##### TRABAJO SEGÚN LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

##### TRABAJO, CON RESPECTO A LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DEL

TRABAJO: Conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la relación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo, dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la



ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación del trabajo de ellos.

**TRABAJO, DE ACUERDO AL OBJETO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:**

El conjunto de normas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de ley.

**TRABAJO, DE ACUERDO A LA RELACIÓN DE TRABAJO EN SI MISMA:**

El conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

El vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero.

Pero podemos definirlo de la siguiente manera:

“Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.



**PATRÓN O PATRONO:**

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Elementos de la relación de trabajo:

Elementos subjetivos: Trabajador y Patrón.

Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

**DERECHO LABORAL (1) :**

Concepto.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

Definición.

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las



relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

### **TERMINOLOGÍA.**

La terminología más adecuada es el derecho **laboral** o **derecho del trabajo**, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y **legislación laboral**.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario. El contrato escrito contendrá:



1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;

2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;

3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;

4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;



- 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
- 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
- 7) El horario de trabajo;
- 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- 9) Forma, período y lugar de pago;
- 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- 11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;



- 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- 14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo.

Sin perjuicio de lo que el Código de Trabajo dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de éstos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. La omisión de las anteriores formalidades no afectará la validez del contrato.



El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y, en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba.

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.

## **2.2 EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en limitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos.

Como opinión en contrario se sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo generalmente reivindicatorio, se



constituye en el “el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o independientes”, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica.

Sin embargo en la actualidad, exclusivamente se contempla el trabajo subordinado que además de ser personal.

El autor Mario de la Cueva sostiene que la “relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado, por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación en la vida de ella aparece a posteriori como una consecuencia de la prestación del trabajo”.

Se puede afirmar que el derecho del trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado.



### **2.3 ACEPTACIONES DEL DERECHO LABORAL.**

Por lo general los académicos cuando nos hablan del hecho social trabajo, lo encasillamos en la relación de explotación del trabajo humano o el trabajo remunerado, lo que se entiende por derecho del trabajo o derecho laboral; esa es la acepción menos importante en un proceso revolucionario. El derecho del trabajo, por lo menos, tiene tres sentidos, significados o acepciones; la primera que es la mas importante, lo relativo a los fines supremos del estado, que lo define como proceso fundamental, conjuntamente con la educación, para lograr esos fines del estado; en esta acepción el hecho social trabajo debe ser obligatorio u obligante para todo ciudadano y ciudadana ya que el estado conjuntamente con la sociedad esta en la obligación de realizar dentro los planes de la nación, los objetivos o metas a lograr y dentro de ello la mano de obra o los trabajadores que impulsaran esos planes con sus respectivas compensaciones o remuneraciones; en este tipo de trabajo que busca obtener



los fines sagrados del estado en donde están el desarrollo de la persona y la dignidad, el bienestar común, las garantías de la constitución y que esta muy ligado (Debe estar) a la educación; y para ser mas grafico serian la construcción de carretera, viviendas, cloacas, electrificaciones, edificaciones industriales o publicas como escuelas, liceos, ministerios, hospitales, casas comunales, cultivos y cosechas de productos agrícolas, etc., en otras palabras construcciones, productos, bienes y servicios que redundan en beneficio del colectivo; repito, este tipo de trabajo debería estar exento de las leyes del trabajo que son para proteger al trabajo explotado, de explotación del hombre por el hombre. Este tipo de trabajo es fundamentalmente para la persona que ha sido excluido del proceso productivo por parte del capitalismo, en otras palabras, los trabajadores desempleados, a quienes se le debe dar una remuneración de sobrevivencia (Recuérdese que son la gran



mayoría de la sociedad) y pagos en especies; son verdaderos trabajos sociales y su remuneración sería un salario social, no sujeto a la relación obrero-patronal clásica o a la ley del trabajo burguesa. En este tipo de trabajo se mezcla mucho el trabajo voluntario, aunque este tipo de trabajo sería la tercera acepción del hecho social trabajo.

La otra aceptación del trabajo, es lo que todo el mundo entiende por “relación de trabajo” o relaciones obrero-patronales y están regidas por la ley del trabajo y mas concretamente es el único tipo de trabajo que reconoce el imperialismo por intermedio de su organismo la OIT o ILO, organización internacional del trabajo. Para muchos “marxistas ortodoxos”, esta “ciencia” laboral esta intrínsecamente ligada al marxismo, es mas dicen que es el marxismo, por aquello que dijo Carlos Marx de que la clase obrera era la vanguardia de la revolución socialista y los sepultureros del capitalismo; no se ubican estos supuestos marxistas, que les gusta autodenominarse ortodoxos, que los trabajadores son revolucionarios en la medida que sean



clase “para si” y “no en si”, al ser clase en si, son una masa amorfa y en algunos casos hasta desclasada, al estilo del proletariado y el sindicalismo norte-americano de postguerra; en cambio al ser clase “para si”, los trabajadores y trabajadoras tienen conciencia de clase. En esa medida la clase obrera es revolucionaria y es sepulturera del capitalismo, si non, non. A este grupo de supuestos marxistas laboristas, llamaremos los sindicaleros, puesto que su lucha de clase o su revolución proletaria se limitan a sacarle unas cuantas lochas al patrón, conservando el sistema.

En conclusión, podemos decir, con respecto a esta segunda acepción del hecho social trabajo que denominaremos “trabajo explotado” o relación de trabajo bajo explotación, es la que mas debe ser regulada y protegida puesto que aquí existe la explotación del hombre por el hombre, aquí hay esclavitud que con el tiempo, en la medida que se vayan desarrollando las fuerzas productivas y la sociedad tienda hacia el auto sostenimiento, ese tipo de trabajo debe



prohibirse, penalizarse. A este tipo de trabajo explotado debe tomarse en cuenta la capacidad

económica del patrón, no es lo mismo una millonaria empresa transnacional a una pequeña o mediana empresa privada; por ejemplo las ganancias de la banca privada son abusivas y groseras y no obstante el trabajador bancario cobra una miseria y está súper explotado, los bancos han venido precarizando más el trabajo en sus agencias; pero los sindicaleros, por lo general agentes del gran capital, jamás le han parado a esta diferencia de patronos grandes y chicos que es real y lógica, cuando hay aumento, el aumento es raso sin diferenciar al gran capitalista del pequeño capitalista, ese raso favorece al gran capital en detrimento de la pequeña y mediana empresa.

Y por último, la tercera aceptación del trabajo, es el trabajo voluntario; para una sociedad lograr el auto sostenimiento o el ser autosuficiente que sería la mayor suma de felicidad social, se requieren unas cuantas millones de horas hombre, que todo el dinero del estado es



imposible cubrir si lo estimamos en dinero; esas horas hombres, para cubrir esa parte se requiere el trabajo voluntario el “trabajo comunista”, lo que los soviéticos llamaron los “sábados rojos” y nosotros pudiéramos llamar las “horas rojas” (Horas extras voluntarias) y los “fines de semana rojos”. Ahora debe quedar bien claro, no puede existir trabajo voluntario a un patrón privado. El trabajo voluntario se presta al estado y en determinadas condiciones pero fundamentalmente a las comunidades. El trabajo voluntario debe regularse y sobretodo debe emularse; por ejemplo, el trabajo voluntario debe registrarse, una persona que tenga mil horas de trabajo voluntario, es una persona que debe premiarse, se le deben dar cierto tipo de privilegios. En el trabajo voluntario lo que no se cobra es el salario, pero este tipo de trabajo, aparte que debe organizarse y sistematizarse también, por ejemplo al trabajador voluntario debe dotársele de transporte y alimentación, aparte que las horas voluntarias trabajadas se le acumulan para premiarlas moralmente.; premio moral, que debe tener alguna ventaja material.



Tanto el trabajo social como el trabajo voluntario no deben estar regulados por la ley del trabajo burguesa sino por una ley del trabajo socialista porque su fin no es enriquecer a un particular sino aumentar la riqueza y el capital del colectivo social.

#### **2.4 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL.**

Por naturaleza entendemos el origen de las cosas, su principio, proceso y fin, la esencia de cada cosa. La naturaleza del derecho laboral del trabajo surge de la afirmación de la dignidad personal de trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

La finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los



medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo. Naturaleza jurídica. La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de



aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui  
Générés.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo inescindible instituciones del Derecho Público.

#### **2.4.1 DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO.**

Hay autores que sostienen que es necesario ver el plano en el que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o derecho privado, si los sujetos se encuentran en un mismo plano, estamos frente a una norma del derecho privado, e decir una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, estamos frente a una norma de derecho público. Pero puede ocurrir que los sujetos estén en un



plano de igualdad y sin embargo las normas que los rigen son de derecho público; por ejemplo, los tratados internacionales.

La doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público, fue adoptada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Otro criterio por el que se inclinan casi todos los autores es el de la naturaleza de la norma. Si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato,

se está frente a normas de derecho público, pero si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al derecho privado.

Si el Estado actúa como tal, si lo hace con ese poder frente a un particular, se está en el campo del derecho público, pero si el Estado deja de actuar con su imperio político y se coloca en la misma situación de un particular; estamos en el campo del derecho privado.



## 2.5 RELACIONES DEL DERECHO LABORAL CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.

El derecho del trabajo tiene una estrecha y necesaria relación con otras disciplinas en el amplio saber humano, no solamente con las jurídicas.

En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente **estructura** como núcleo de **principios**, **instituciones** y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la **Ciencia** Jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

- a. Constituye una nueva rama no tradicional del **Derecho Positivo**. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y **sistema** de normas para dar **soluciones** justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de **derechos** y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la **persona** humana;



segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

- b. Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el
- c. Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.
- d. Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.
- e. Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.



- f. Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la **igualdad** jurídica.
- g. Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.
- h. Las **leyes** del trabajo son de orden público. Para precisar esta **característica**, es necesario determinar el **concepto** jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica **el Estado**, ente soberano, y el fin propuesto es el **interés** general, cuyo cumplimiento es forzoso.

### **AUTONOMÍA.**

Después de seguir un **proceso** de **integración**, similar al de otras ramas de **la Ciencia** jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta **disciplina** jurídica



se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del **Derecho Positivo**, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y **didáctica**. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima **coordinación** e interdependencia con las demás.

a. **Autonomía científica:** Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b. **Autonomía jurídica:** El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

c.

1. Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

2. Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las



mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

3. Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el **equilibrio** económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y **economía**.

**Autonomía docente:** La extensión e importancia teórico-práctica de la **materia** estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la **enseñanza** universitaria del Derecho laboral.



### **2.5.1 RELACION CON LAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.**

#### **a) Con el Derecho Civil.**

El derecho civil no solamente ha tomado innumerables instituciones, sino que de él nació, esto implica su vinculación.

Así se tienen las figuras del contrato, la relación jurídica del trabajo, la prescripción, la rescisión, la capacidad o incapacidad, personas físicas o morales, obligaciones, responsabilidades, riesgos, derechos, etc. Son conceptos cuyo origen y significado los da el derecho civil, su consulta se hace imperiosa; son elementos básicos dentro del derecho del trabajo.

#### **b) Con el Derecho Constitucional.**

La relación que guarda el derecho del trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia; no solo constituye su fundamento de validez, sino el de una de sus fuentes formales más importantes, la ley.



Además del derecho constitucional, de su objeto de estudio más exactamente, parten las líneas fundamentales, en lo político, en lo económico y en lo social, que en el país han de seguirse y de lo cual nuestra disciplina, junto con las demás no son sino medios para alcanzar tales finalidades.

**c) Con el Derecho Internacional.**

Esta relación se finca, entre otras razones, porque esa disciplina y el derecho laboral poseen una fuente común, relevante para ambos, como son los tratados internacionales, así como porque ambas ramas jurídicas ocupa un lugar especial un sujeto particular, las organizaciones internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en una ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en otra.

La relación con el derecho internacional probado se presenta en los casos particulares en que los nacionales vayan a prestar sus servicios al extranjero; en esta situación habrán de combinarse las disposiciones de esta



rama jurídica con las del derecho del trabajo, a fin de regular tal prestación de servicios.

**d) Con el Derecho Administrativo.**

Se refiere a la aplicación de las disposiciones laborales, esta misión se ha encomendado a autoridades administrativas, es decir, existen funcionarios que, estando comprendidos dentro de la esfera del derecho administrativo, tienen facultades para actuar dentro del campo laboral, desde la simple designación de personal, hasta la vigilancia y la aplicación de las normas del trabajo.

**e) Con el Derecho Penal.**

Se vincula en cuanto a que en la ley se contienen normas materialmente penales, así mismo en la legislación penal se tipifican como delitos, algunas conductas realizadas con motivo de la prestación de un trabajo, como el fraude específico consistente en que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un



trabajador, se les pagan cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden o se le obliga a firmar recibos que amparen cantidades superiores a las efectivamente entregadas.

**f) Con el Derecho Mercantil.**

Esta relación se manifiesta por un lado, en el hecho de que ambas disciplinas toman a la empresa como un elemento fundamental en sus relaciones jurídicas y, por otra parte, en que el derecho mercantil regula algunas formas de trabajo independiente, que día a día, han ido pasando al derecho del trabajo.

**g) Con el Derecho Fiscal.**

La relación es toda vez que en virtud de las disposiciones contenidas en la ley de impuesto sobre la Renta, son objeto de gravamen los ingresos obtenidos como resultado de la relación del trabajo. El salario mínimo queda exento de este impuesto, de tal manera que solo las percepciones que excedan del salario mínimo



constituirán la base gravable de dicho impuesto. Asimismo en materia de participación de utilidades, podrán los trabajadores formular objeciones a la declaración de impuestos.

## **2.6 CARACTERISTICAS DEL DERECHO LABORAL.**

Más que características, se trata de un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales del área y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

En el derecho laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del derecho laboral, obedece también



al apuntalamiento de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral centroamericano, y son también

espacios en los que coinciden nuestras legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

#### **2.6.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:**

##### **1. EL PRINCIPIO PROTECTOR**

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.



Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser - como se indicó - el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponia un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

Respecto a lo primero, cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (indubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado



en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en

función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos - el trabajador - es la parte más débil.

Atendiendo a esa amplitud, una manifestación concreta del principio podemos encontrarla en la disposición constitucional que establece la obligación del Estado de "tutelar los derechos de los trabajadores..."(Honduras, Constitución Política, art.135); y como ya se indicó, en todo el conjunto de normas que constitucionalmente establecen y orientan el contenido del derecho laboral.

En cada ordenamiento se define a la legislación laboral una función tutelar a través de un enunciado general, según el cual el objeto principal de la ley es:



".... armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores...." (El Salvador, Código de Trabajo, art. 1)

Este enunciado general se complementa con la expresa definición del carácter de orden público que corresponde a la ley laboral, y según el cual "... a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, establecimientos o explotaciones de cualquier naturaleza que sean...existentes o que en lo futuro se establezcan..."(Códigos de Trabajo, art.14).

Lo que interesa resaltar es que como una regla general la ley laboral se estableció en su concepción original como indudablemente obligatoria para todo el territorio nacional.



De manera mucho más específica, y también como protección de los trabajadores pueden citarse las reglas de aplicación, según las cuales:

en caso de "...conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador" (El Salvador, Código de Trabajo, art. 14).

Esa misma regla con algunas variantes, pero siempre como una clara manifestación del criterio de interpretación de las normas en beneficio del trabajador ("indubio pro operario") se encuentra en la mayoría de las restantes legislaciones (7): e incluso resolviendo sobre la prevalencia de la ley laboral sobre cualquier otra se señala que:

"...en caso de conflicto entre las leyes de trabajo...con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras" (Código de Trabajo, art.8)



Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.

Como algunas disposiciones comunes en la región, de las cuales cabe citar las siguientes:

- los máximos correspondientes a las jornadas de trabajo diurno fijados en 8 horas diarias y entre 44 y 48 horas semanales, la definición de la jornada mixta y los máximos para la jornada nocturna establecidos entre 6 y 7 horas diarias como máximo y desde treinta y seis horas hasta cuarenta y dos horas semanales;
- los períodos mínimos de descanso semanal que se establecen en un día de descanso por cada seis días de trabajo continuo así como el período o períodos de descanso anual (vacaciones).



- la obligación "del pago del salario en moneda de curso legal" (Código de Trabajo art. 120; la cual generalmente se acompaña de prohibiciones adicionales en cuanto al pago con vales y fichas que sustituyan la moneda, respecto a pagar los salarios en establecimientos como "cantinas., fondas, tabernas o lugares semejantes..." (Código del Trabajo, art. 71), a la inembargabilidad de los salarios mínimos (Código de Trabajo, art. 96).
  
- la prohibición de despedir o tomar represalias en contra de los trabajadores con el propósito de impedir que demanden el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de la ley laboral ( Código de Trabajo, art. 12).

## **2. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD**

Este principio se define como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio".



En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que "los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables"; mientras que en otros, como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

En ese sentido no sólo se declara en la ley ordinaria que "los derechos...son irrenunciables.." (Código de Trabajo, art. 7), sino que toda renuncia, disminución o tergiversación de esos derechos se declaran "nulos ipso jure". Una función tutelar inherente al principio de



irrenunciabilidad, deviene según ese enunciado como incuestionable.

### **3. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN.**

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una "extremada vitalidad y dureza..." y que realizan o evidencian " ... la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos" (Plá:154) El principio orienta así el anhelo por relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

Se introduce con ello una restricción importante al mercado laboral, la que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas; con el mismo se pretende brindar alguna estabilidad a los trabajadores, obligados a



la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia.

Las manifestaciones concretas del principio en el ámbito de la ley ordinaria pueden ser expuestas de la siguiente manera:

**1.** - La ley laboral privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.

Como consecuencia directa de lo indicado, se establecieron presunciones específicas en favor de las relaciones a tiempo indefinido o indeterminado, cuando a la finalización persistieran las causas que originaron la contratación, o bien cuando la naturaleza indefinida de la relación



derivase de la prestación misma (Costa Rica, Código de Trabajo, art. 26 y 27) buscando con ello el beneficio y protección del trabajador.

**2** - El principio en examen implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de extrema resistencia. En este aspecto el principio de continuidad tiene a su vez como principales expresiones las siguientes:

- En primer lugar se establecen como simples suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. Ello lleva sin duda al legislador a admitir como válidas las denominadas suspensiones de la relación laboral (colectivas e individuales). En aras de la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.



- Finalmente el principio de continuidad comprende una resistencia a la terminación incausada de las relaciones laborales. Tal y como se indicó, según la concepción "clásica" del principio, se supone que el derecho laboral conduciría hacia el establecimiento en la ley de una garantía de estabilidad en el empleo. Conforme a ello, el despido sólo sería posible en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones. Es esa la orientación que contenía la legislación Mexicana de 1931, que como se sabe sirvió de modelo a las primeras leyes laborales centroamericanas. Una norma general ajustada a ese señalamiento es la contenida en la Constitución Nacional de Panamá, según la cual "Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones

especiales y la indemnización correspondiente" (Panamá, Constitución Política, art.70).



## 2.7 DIVISION DEL DERECHO LABORAL.

- a. **Laboral Individual:** Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- b. **Laboral Colectivo:** Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
- c. **Laboral Procesal:** A partir de la Ley Procesal del Trabajo, ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

## 2.8 CODIGO DE TRABAJO.

El Código de Trabajo consta de cinco libros, cada uno dividido en secciones, las cuales se integran de un número determinado de capítulos cada uno con sus respectivos artículos:

Libro Primero: Derecho Individual del Trabajo.

Libro Segundo: Derecho Colectivo del Trabajo.



Libro Tercero: Previsión y seguridad social.

Libro Cuarto: Derecho Procesal del Trabajo.

Libro Quinto: Disposiciones Finales.

### **2.8.1 DISPOSICIONES GENERALES.**

El Código de Trabajo tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Las disposiciones del Código de Trabajo regulan:

- a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.



No se aplica el Código de Trabajo cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, como por ejemplo los trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.



El vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero.

Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono.

Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.



Son sub-contratistas las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

El contratista y el sub-contratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.

La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá



lugar durante el término de la correspondiente prescripción.

Todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos. Cuando por el número del personal el tanto por ciento dé por resultado un número mixto, la fracción se tomará como unidad.

Sin embargo, en circunstancias especiales que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social calificará, los patronos podrán ser autorizados para emplear más de un diez por ciento de extranjeros, con el objeto de ocupar a personas de difícil o imposible sustitución por salvadoreños, quedando obligados los patronos a capacitar personal salvadoreño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un plazo no mayor de cinco años.

El monto de los salarios que devenguen los salvadoreños al servicio de una empresa, no deberá ser inferior al ochenta



y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto pague la misma.

Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley.

No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley.



No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

La prohibición a que se refiere lo anterior no comprende:

- a)** Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las Leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
  
- b)** Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales;
  
- c)** Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona que lo preste no sea cedido o puesto a disposición de particular, compañía o personas jurídicas de carácter privado;



**d)** Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales, como: incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

**e)** Los pequeños trabajos comunales, realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.



En todas las disposiciones de este Código, en las que se haga referencia al Cónyuge, debe entenderse comprendido el compañero de vida, en su caso.

Considerase compañero de vida de un trabajador o de un patrono, a la persona que viviere en concubinato con cualquiera de ellos a la fecha en que se invoque tal calidad, cuando dicha relación hubiere durado siquiera un año, o que de ella hubiere nacido por lo menos un hijo común, y siempre que ninguno de ellos fuere casado.

Los contratos de trabajo, los de aprendizaje y los reglamentos internos de trabajo se redactarán en idioma castellano. En el mismo idioma deberán impartirse las órdenes e instrucciones que se dirijan a los trabajadores.

El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra,



o a prestar un servicio. A uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad.

El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba. Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

Se establece que el trabajador está obligado a reclamar al patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los 8 días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

Si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá, finalizado el plazo a que se refiere el inciso anterior, comunicarlo a la Dirección General de Trabajo a más tardar,



dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. Si los avisos resultasen contradictorios o en caso de recibirse uno solo, el Director General mandará inmediatamente a practicar una investigación al lugar de trabajo, pudiendo designar a este efecto a un delegado suyo. El encargado de esta investigación tratará ante todo de que las partes otorguen el contrato por escrito, y si esto no fuere posible, practicará las averiguaciones pertinentes a fin de establecer, si el o los avisos se dieron en tiempo y cuál deberá tomarse como verdadero. La resolución del investigador será tomada como cierta por las autoridades judiciales o administrativas competentes.

<sup>1</sup>El contrato escrito contendrá:

1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;

---

<sup>1</sup> Código de Trabajo 2009 Art. 23.



2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;

3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;

4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;

5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;



- 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
- 7) El horario de trabajo;
- 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- 9) Forma, período y lugar de pago;
- 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- 11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;
- 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y



14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanadas de las distintas fuentes de derecho laboral.

<sup>2</sup>Se establece que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se considerarán celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

---

<sup>2</sup> Código de Trabajo 2009, art. 25



a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y

b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. (1)

<sup>3</sup>Se establece que para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

---

<sup>3</sup> Código de Trabajo 2009, art. 26



En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores. Dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en siete días. Si el aviso no se diere con la antelación debida, deberá pagarse a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo.



<sup>4</sup> En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y éstos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo.

El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, salvo que hubiera sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido.

<sup>5</sup>En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

---

<sup>4</sup> Código de Trabajo 2009, art. 27  
<sup>5</sup> Código de Trabajo 2009, art. 28



Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

#### **ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO.**

<sup>6</sup> Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que

---

<sup>6</sup> Código de Trabajo 2009, art. 119



se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.

<sup>7</sup>El salario debe pagarse en moneda de curso legal. Se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en el Código de Trabajo.

Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor

---

<sup>7</sup> Código de Trabajo 2009, art. 120, 122, 123, 126



igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Las principales formas de estipulación de salarios son:

a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;

b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;

c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;

d) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro



período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

e) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3<sup>a</sup> del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.



f) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.

<sup>8</sup>El salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

Queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de ventas al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho.

---

<sup>8</sup> Código de Trabajo 2009, art. 128, 129.



El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

1<sup>a</sup>) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior;

2<sup>a</sup>) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y

3<sup>a</sup>) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación esta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.



En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

<sup>9</sup>La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente.

El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento.

---

<sup>9</sup> Código de Trabajo 2009, art. 131, 132, 133.



<sup>10</sup>El salario deberá pagarse al propio trabajador; pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendientes previamente autorizado.

El salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo.

En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observarán las siguientes reglas:

---

<sup>10</sup> Código de Trabajo 2009, art. 135, 140, 141, 142, y 143.



**A) Salario básico por día:**

- 1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;
  
- 2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el período de que se trate;
  
- 3) En los casos de estipulación del salario por sistema mixto, se dividirá la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria;



4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso;

5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleó en ejecutar la obra;

6) En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, según lo dispuesto en el Art. 72 inciso último;

y

7) Si el salario hubiere sido estipulado por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de



los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

En los casos de los números 3 y 4 de este apartado, y tratándose de trabajos que por su propia naturaleza, aunque permanentes, se presten en forma discontinua, como el de carga y descarga de barcos, si del cálculo efectuado resultare un salario mayor de treinta colones, sólo se reconocerá como salario básico dicha suma.

**B) Salario básico por hora:**

1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;



3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta; y

4) En el caso del número 6 del Apartado A), el salario básico por hora se calculará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de dicho numeral entre ocho.

El salario básico que conforme a las reglas anteriores, sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria, será también el que se tomará en cuenta para remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.



Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

**CALCULO DE HORAS EXTRAS: DIURNAS, NOCTURNAS, TRABAJO EN DIAS DOMINGO Y DIAS FERIADOS.**

<sup>11</sup>Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda

---

<sup>11</sup> Código de Trabajo 2009, Art. 161



más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

<sup>12</sup>En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

El tiempo de trabajo efectivo es todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o

---

<sup>12</sup> Código de Trabajo 2009, art. 162, 163 y 164.



satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.

El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

<sup>13</sup>Para el pago de horas extras diurnas:

---

<sup>13</sup> Código de Trabajo 2009, art. 168, 169.



Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

<sup>14</sup>Para el pago del día de descanso semanal:

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

---

<sup>14</sup> Código de Trabajo, 2009, art. 171, 173, 174, 175, 176



El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.



Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.



El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

<sup>15</sup>Para el pago de los días de asueto:

Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de mayo;
- d) seis de agosto;
- e) Quince de septiembre;
- f) Dos de noviembre; y

---

<sup>15</sup> Código de Trabajo 2009, art. 190, 191, 192, 194.



g) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.

El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142.

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.



Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.

Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

#### **CALCULO Y PAGO DE LA VACACIÓN.**

Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.



<sup>16</sup>Para el pago de la vacación:

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija

---

<sup>16</sup> Código de Trabajo 2009, art. 178, 179, 180, 182, 183



trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

1º) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en



dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpen aquéllas.

La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

#### **CALCULO Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN.**

Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada,



tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

<sup>17</sup> Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

---

<sup>17</sup> Código de Trabajo 2009, art. 59 y 60.



A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente:

- a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores;
- b) La clase de trabajo desempeñado; y
- c) El salario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

- a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.



### **CÁLCULO Y PAGO DE AGUINALDO.**

<sup>18</sup>Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

El art. 197 establece que los patronos estarán obligados al pago de dicha prima cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

La cantidad mínima que deberá pagarse como prima en concepto de aguinaldo será:

1°) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;

---

<sup>18</sup> Código de Trabajo 2009, art. 196, 197, 198



2°) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;

3°) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.(4)

Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1°) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y

2°) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha, en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos



en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

<sup>19</sup>Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día

---

<sup>19</sup> Código de Trabajo 2009, art. 201 y 202.



doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.



## CAPITULO III

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL.**

#### **3.1 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

En ésta fase se presenta el resultado del proceso de investigación realizado, el cual consiste en trasladar la información recopilada por medio de encuestas dirigidas a estudiantes que pertenecen al quinto año de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública; para mejorar el análisis se despliegan cuadros de tabulación, gráficos y comentarios breves acerca de los resultados arrojados por cada pregunta.

El problema que se ha expuesto requiere que se proporcione una solución concreta e inmediata que ayude a orientar a las personas interesadas en la temática, respecto a la aplicación de leyes, cálculos, liquidaciones y contabilización en el ámbito laboral.

El trabajo que se realizó es de tipo descriptivo y propositivo, ya que esta orientado a la manera en que los



estudiantes de la carrera de contaduría pública han obtenido sus conocimientos referidos al tema, el cual se enfocó en lo siguiente:

- a. Describir el problema a investigar.
- b. Medir y evaluar los aspectos relativos a la problemática planteada.
- c. Ofrecer una guía que permita a estudiantes profundizar en lo relativo al derecho laboral.

### **3.2 DEFINICIÓN DEL UNIVERSO Y LA MUESTRA.**

La presente investigación tuvo como universo a estudiar ,53 alumnos de la facultad multidisciplinaria de occidente del Departamento de ciencias económicas, en la asignatura de Derecho Laboral de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública.

Debido a la cantidad de estudiantes (según colector, 53) que cursan la materia de Derecho Laboral, se optó por encuestarlos en su totalidad, por lo tanto la muestra estuvo constituida por el universo.



### **3.3 TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Para lograr los objetivos del presente trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

- Investigación Bibliográfica
- Investigación de campo

#### **3.3.1 INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA.**

Para elaborar la Guía Técnica y Práctica se llevo a cabo una investigación bibliográfica durante todo el proceso de ejecución del documento que consistió en consultar bibliotecas, leyes, páginas Web, así como otros que sirvieron de base para recopilar información respecto al tema en estudio.

#### **3.3.2 INVESTIGACION DE CAMPO.**

Consistió en recopilar todos aquellos elementos básicos que permitieran hacer un diagnóstico objetivo a cerca de la necesidad de implementar una guía técnica-práctica, a través del suministro de una encuesta a los sujetos de



estudio, con la cual se logró tener una visión más clara y veraz, utilizando herramientas profesionales; y entrevistas realizadas a la población a la cual iba enfocado este trabajo y permitió conocer la necesidad que tienen los estudiantes de una guía técnica-práctica que sirva como material de apoyo a la asignatura de Derecho Laboral.

#### **3.3.2.1 ENCUESTAS.**

Consistió en la redacción impresa de una serie de preguntas, mediante las cuales se deseaba conocer el punto de vista de profesionales y estudiantes; y a la vez, dejar evidencia sobre las deficiencias existentes en el tema.

#### **3.3.2.2 ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA.**

El objetivo de esta técnica era obtener una visión real, sobre el sentir del docente que imparte la asignatura de Derecho Laboral, conversando personalmente sobre el tema.



### 3.3.2.3 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas los cuales pueden ser la entrevista, la encuesta, etc.

Todos estos instrumentos se aplicaron en un momento en particular, con la finalidad de buscar **información** que será útil para nuestra **investigación**.

Entre los instrumentos a utilizar en el desarrollo de la investigación podemos mencionar los siguientes:

❖ La **encuesta**:

Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, **actitudes** o sugerencias.

❖ La entrevista:

Es **la comunicación** establecida entre el investigador y el sujeto estudiado a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.



#### **3.3.2.4 TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.**

##### **3.3.2.4.1 TABULACIÓN DE DATOS.**

Luego que se recopiló la información, se procedió a tabular y analizar los datos obtenidos en la investigación. Todo ello se realizó mediante la elaboración de cuadros resúmenes y análisis porcentuales.

##### **3.3.2.4.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION.**

Esta etapa nos permitió establecer las relaciones de causas y efectos, entre los factores que intervienen en el problema en cuestión, y encontramos respuestas concretas a través de dicha información recolectada.

También nos permitió evaluar las posibilidades que tiene la población establecida para participar en la solución del problema.

A continuación se presentan los objetivos, cuadros y gráficos con su respectivo análisis; el nivel de importancia de la implementación de la Guía técnica-práctica, como apoyo a los estudiantes de la carrera de contaduría pública.



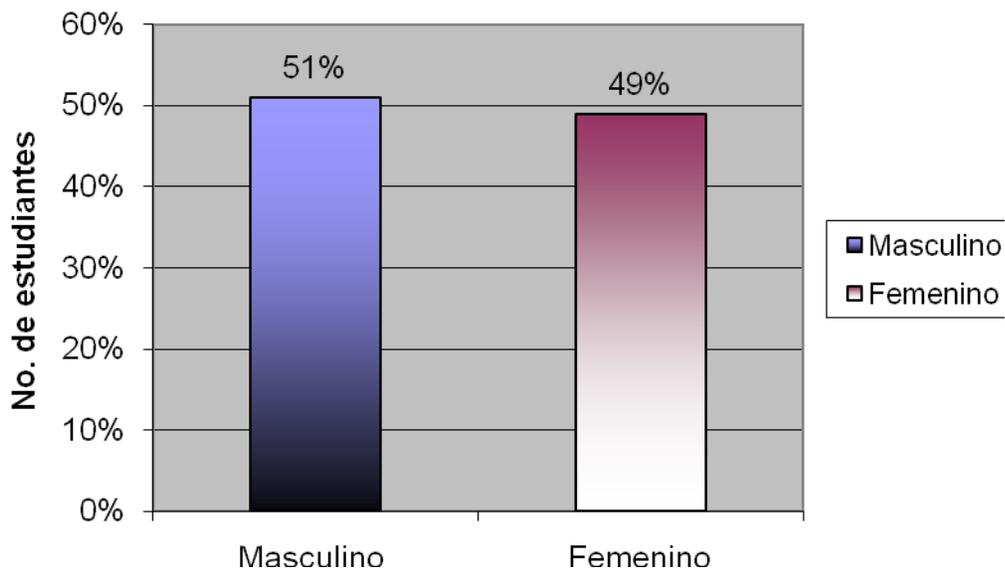
## Encuestas a los alumnos.

(Ver anexo 1)

### 1. Sexo

Sexo	Masculino	Femenino	Total
Alumnos	27	26	53
Porcentajes	51%	49%	100%

### 1. Sexo



### ❖ SEXO.

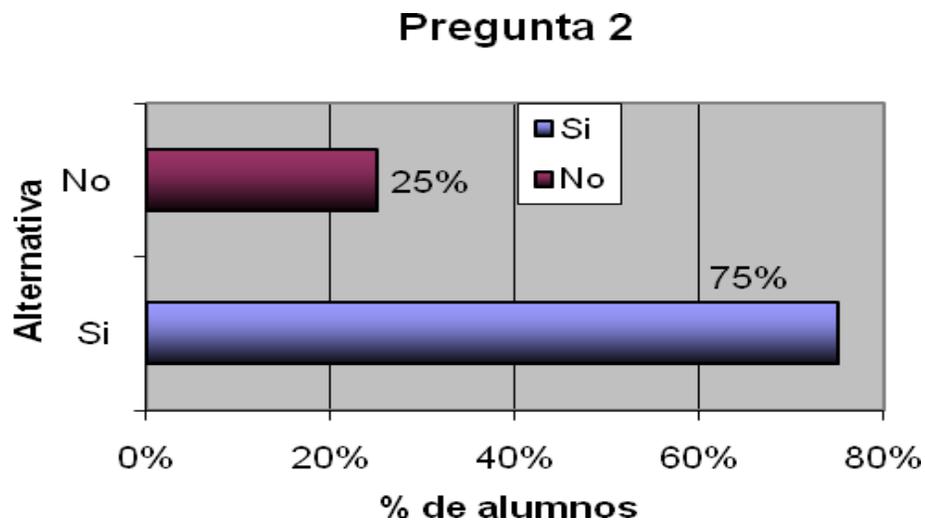
El resultado de las encuestas realizadas refleja que el 51% de los estudiantes encuestado son hombres, mientras que el 49% restantes son mujeres, cabe destacar que son



estudiantes de la asignatura derecho laboral de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública.

2. ¿Conoce los beneficios y obligaciones que genera el Derecho Laboral?

Alternativa	Si	No	Total
Alumnos	40	13	53
Porcentajes	75%	25%	100%



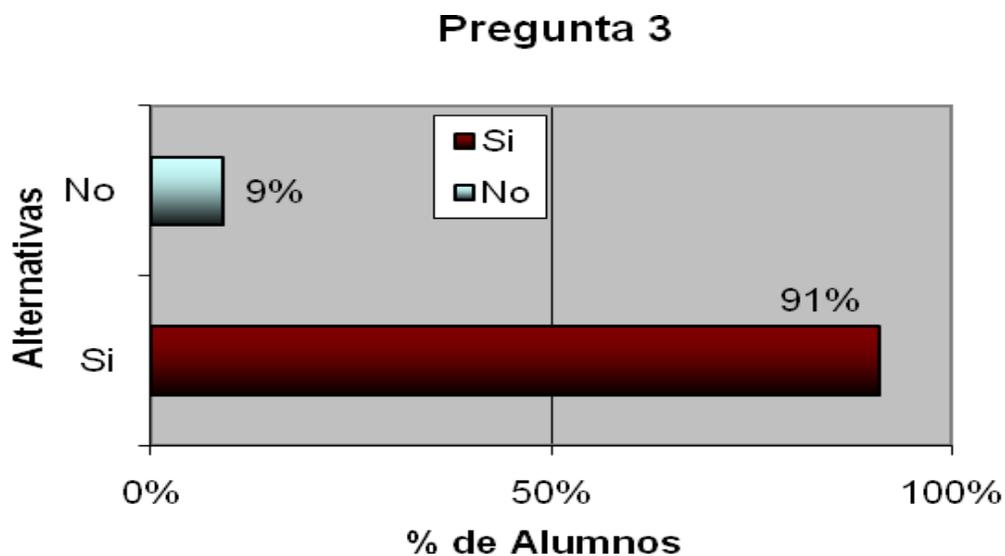
El resultado de las encuestas realizadas refleja que un 75% de los estudiantes de la carrera de licenciatura en Contaduría Pública manifiesta que conoce las obligaciones y



beneficios que se generan a partir de la relación laboral ,  
mientras que el 25% aun no lo conoce.

3. ¿Conoce los diferentes salarios mínimos vigentes en El Salvador?

Alternativa	Si	No	Total
Alumnos	48	5	53
Porcentajes	91%	9%	100%



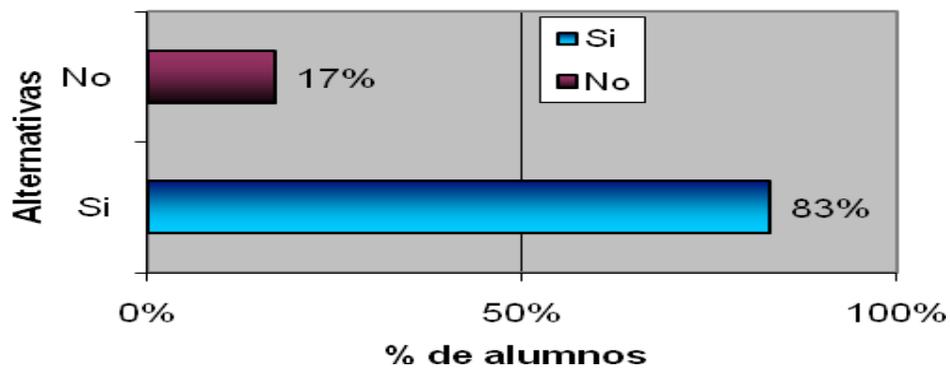


El resultado de las encuestas realizadas refleja que un 91% de los estudiantes conocen los distintos salarios mínimos existentes en el país, el 9% restante manifiesta desconocer.

4. ¿Conoce los derechos y obligaciones que se generan al iniciar una relación laboral entre patrono y el trabajador?

<b>Alternativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
Alumnos	44	9	53
Porcentajes	83%	17%	100%

#### Pregunta 4



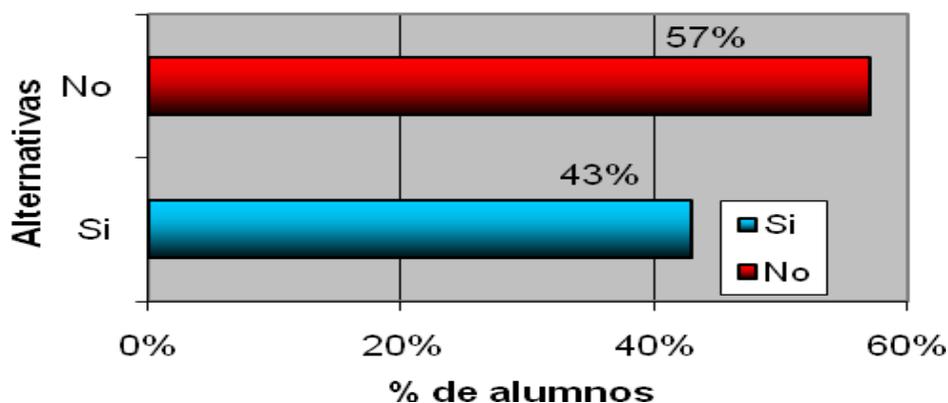


El resultado de las encuestas realizadas refleja que un 83% de los estudiantes de la asignatura de derecho laboral tiene conocimiento total derecho y obligaciones que se genera, mientras el 17% restante manifiesta no tener un conocimiento pleno sobre dichos tema.

5. ¿Considera compleja la aplicación práctica del Código de Trabajo?

<b>Alternativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
Alumnos	23	30	53
Porcentajes	43%	57%	100%

**Pregunta 5**



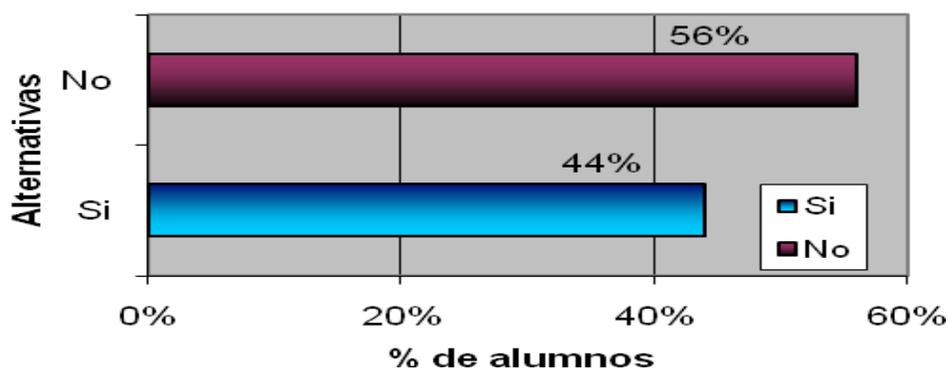


El resultado de las encuestas realizadas refleja que el 43% de los estudiantes de la asignatura manifiesta que le es un tanto complicada la comprensión del código de trabajo, mientras el 57% restante manifiesta que se le facilita la comprensión de dicho código.

6. ¿Conoce la existencia de bibliografía relacionada con el Derecho Laboral, además del Código de Trabajo?

Alternativa	Si	No	Total
Alumnos	23	30	53
Porcentajes	44%	56%	100%

**Pregunta 6**



El resultado de las encuestas refleja que el 44% de los estudiantes de la asignatura, conocen bibliografía relacionada a la asignatura, mientras que un 56% no tiene conocimiento.

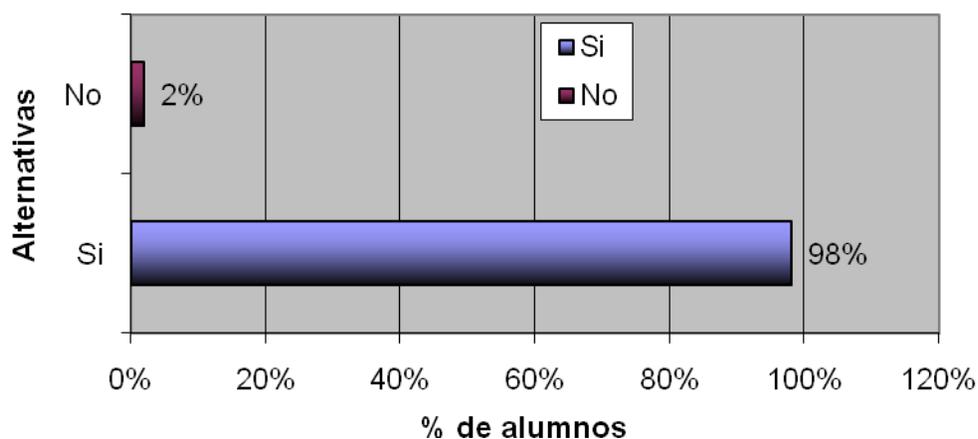


Por lo tanto los resultados obtenidos sustentan que la mayoría de los estudiantes cuentan con los conocimientos básicos en materia laboral.

7. ¿Considera necesaria la existencia de una guía donde se encuentran casos prácticos de la normativa laboral?

Alternativa	Si	No	Total
Alumnos	52	1	53
Porcentajes	98%	2%	100%

Pregunta 7



El resultado de las encuestas refleja que el 98% considera necesaria la creación de una guía técnica práctica que



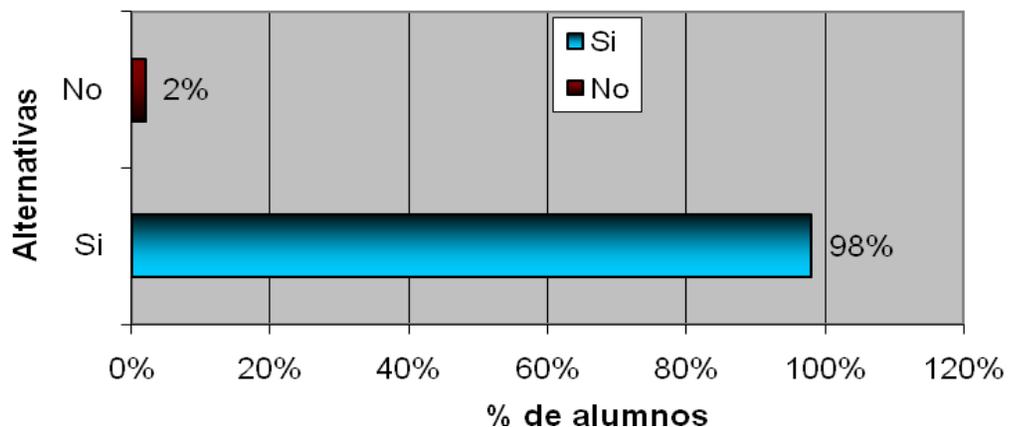
sirva como material de apoyo a la asignatura, mientras que un 2% no.

Por lo que se ve la necesidad de que exista una guía que proporcione toda la información necesaria de la correcta elaboración de casos prácticos.

8. ¿Considera que la asignatura Derecho Laboral tuviera una mejor comprensión si se apoyara de una guía técnica práctica?

<b>Alternativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
Alumnos	52	1	53
Porcentajes	98%	2%	100%

**Pregunta 8**



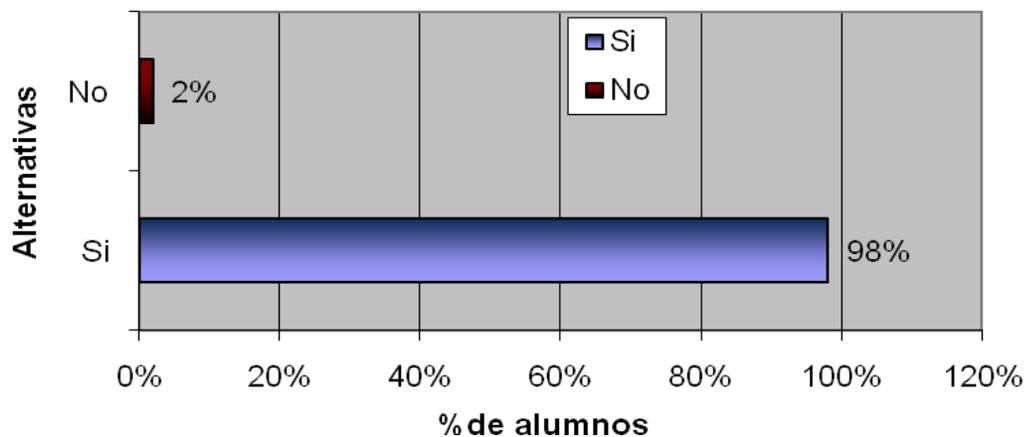


El resultado de las encuestas presenta que el 98% de los estudiantes de la asignatura derecho laboral creen conveniente la existencia de una guía técnica practica que respalde la asignatura derecho laboral, mientras que el 2% restante no lo consideran necesario.

9. ¿Si existiera una guía técnica práctica la consultaría?

<b>Alternativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
Alumnos	52	1	53
Porcentajes	98%	2%	100%

**Pregunta 9**



El 98% de los encuestados aseguran que al existir una guía técnica practica la consultaría como material de apoyo a la

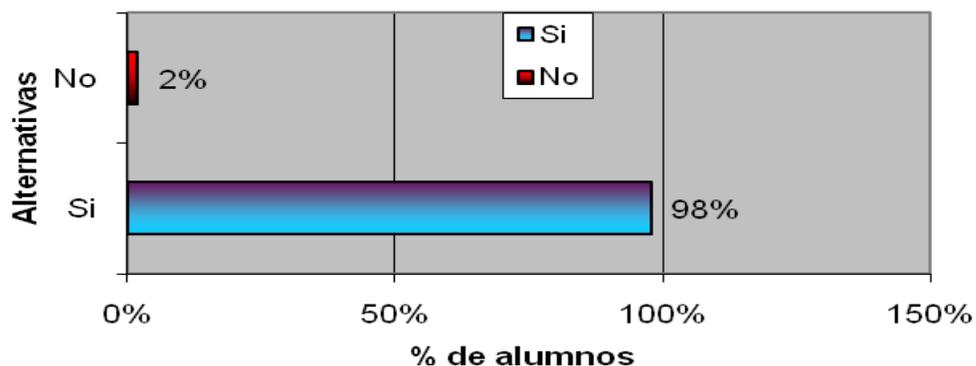


asignatura derecho laboral, mientras el 2% restante manifiesta que no, lo que indica que existe una población considerable que necesita una guía que presente la aplicación, calculo y registro contable que se generan a partir de la relación laboral.

10. ¿Considera beneficiosa la existencia de una guía técnica práctica que respalde la asignatura de Derecho Laboral?

Alternativa	Si	No	Total
Alumnos	52	1	53
Porcentajes	98%	2%	100%

**Pregunta 10**





El resultado de las encuestas presenta que el 98% de los encuestados manifiesta que es necesaria la guía porque le facilitara la comprensión de la asignatura mientras el 2% restante dice que no, lo que indica que existe una población considerable que necesita una guía que presente como elaborar casos prácticos sobre la relación laboral.

**ENTREVISTA A DOCENTES DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA.**

**(Ver anexo N° 2)**

Partiendo de la experiencia adquirida por el profesional encargado de impartir la asignatura de derecho laboral de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública puede aportarse otra perspectiva que sustente el tema de investigación señalando como causal de las deficiencias demostradas por los estudiantes, la falta de conocimiento mas específicos en lo referente a casos practico de cómo calcular los salarios, indemnizaciones, aguinaldo, horas extras, vacaciones y otros que se generan en la relación laboral.

En el desarrollo de la entrevista al docente coincide con los alumnos que la materia derecho laboral necesitan la



implementación de una guía técnica práctica, en la actualidad existen fuentes bibliográficas que proporcionadas información las más comunes el código de trabajo, aunque dicho material de consulta no siempre es accesible y por eso se ve en la necesidad de acudir a otras instancias o fuentes de información, hicieron énfasis que el material de consulta siempre es necesario y de utilidad ya que ayuda a llenar cualquier vacío de conocimiento que pueda existir.

Por cuanto todos concluyeron que están de acuerdo en que se elabore una guía técnica práctica donde se recopile la aplicación, cálculo, la contabilización de las obligaciones y derechos que se generan por la relación laborales entre patrono y empleado, ya que con esta guía se beneficia docente en facilitar el desarrollo de su cátedra, sin embargo los mas beneficiados con esta guía serán los estudiantes ya que contarán con material de consulta accesible en lo referido a casos prácticos, así como también expresaron que recomendarían dicha guía como una



herramienta de consulta para las asignaturas en los temas relacionados a esta temática.

**3.4 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN CUANTO A LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA GUÍA TECNICA PRACTICA QUE SIRVA COMO MATERIAL DE APOYO A LA ASIGNATURA DE DERECHO LABORAL, IMPARTIDA EN LA CARRERA DE CONTADURÍA PUBLICA.**

**SECTOR AL QUE SE DIRIGE LA INVESTIGACIÓN.**

Los resultados obtenidos en esta parte del trabajo son las ideas principales que forman la base para desarrollar la propuesta posterior de una guía de consulta sobre la aplicación, cálculo, y contabilización de los derechos y obligaciones que se generan a partir de una relación laboral entre patrono y empleado.

Se presento un breve resumen de opiniones vertidas a los estudiantes de la carrera de licenciatura en contaduría pública a nivel de quinto año, así como también al docente encargado de impartir la asignatura en la facultad multidisciplinaria de occidente (FMO) para luego



generalizar en un análisis consolidado de los resultados arrojados de la encuesta y la entrevista.

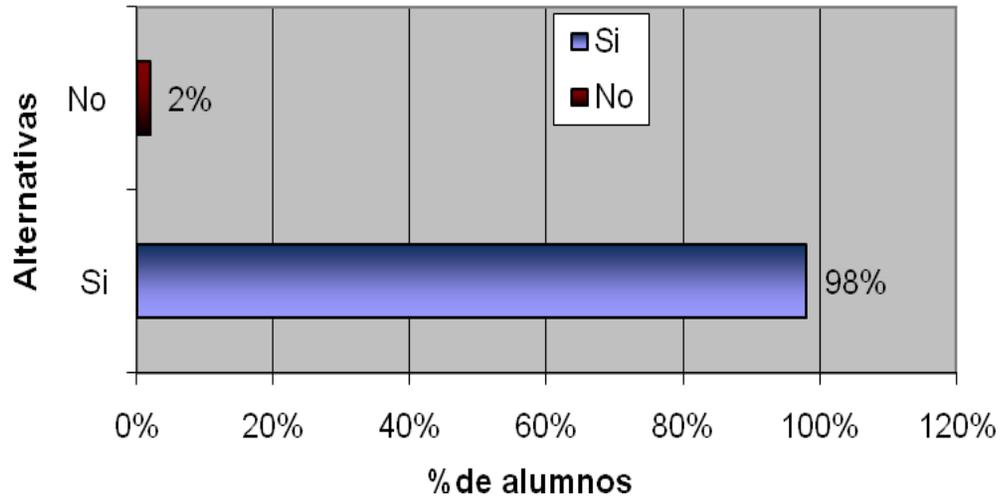
De acuerdo a los resultados obtenidos como grupo concluimos que los estudiantes necesitan una guía técnica practica que sirva como material de apoyo a la asignatura de derecho laboral. A continuación se presenta una grafica generalizando los resultados obtenidos tomando en cuenta la necesidad de la implementación y aplicación de dicha guía.

**NECESIDAD, IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA GUÍA.**

<b>Alternativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Total</b>
Alumnos	52	1	53
Porcentajes	98%	2%	100%



### Necesidad, implementación y aplicación de la guía



#### CONCLUSIÓN.

Ante la necesidad de cumplir con todas las obligaciones que genera la relación laboral que exige el ministerio de trabajo, el 98% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo que exista una guía técnica práctica que apoye la materia derecho laboral.



“Capítulo IV: Guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

---

**CAPITULO IV: "GUÍA TÉCNICA Y PRACTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES Y SUSTANTIVAS DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN EL SALVADOR, COMO APOYO AL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL, DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE"**

**(CASO PRACTICO PYMES SECTOR COMERCIO)**

**4.1 PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO.**

Se ha diseñado un caso hipotético en el cual se desarrollan una serie de ejercicios donde se ejemplifican las diferentes obligaciones laborales (vacaciones, horas extras, indemnizaciones, aguinaldo, entre otras.) que se generan en la relación patrono y empleado para cumplir con los requisitos legales establecidos en el Código de Trabajo.

Se creó una empresa ficticia llamada "Comercial El Divino Maestro S.A DE C.V.", cuyo giro es la compra y venta de electrodomésticos; la cual se encuentra constituida por 12 empleados.



Para efectos didácticos tomamos cinco meses, a partir de Agosto hasta Diciembre del año 2010, dentro de los cuales hemos separado para una mejor comprensión del alumno, las diferentes prestaciones laborales de la siguiente manera:

- a) En el mes de agosto con los sueldos establecidos se creó la planilla de sueldos y la planilla de provisiones patronales, se detallan paso a paso cada uno de los cálculos respectivos de AFP, ISSS, Renta e INSAFORP.
- b) En el mes de septiembre se realiza el cálculo de horas extras las cuales pueden ser diurnas y nocturnas, como también la remuneración de los días de asueto y descanso semanales, presentándolos en su respectiva planilla.
- c) En el mes de octubre se realiza el cálculo de la vacación anual remunerada y se presentará en su respectiva planilla.
- d) En el mes de noviembre se realiza el cálculo de la Indemnización y se presentará en su respectiva planilla.



e) En el mes de diciembre se realiza el cálculo del aguinaldo y se presentará en su respectiva planilla.

NOTA: Para cada cálculo se seleccionan algunos empleados.

#### **4.1.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.**

Nombre de la empresa: “El Divino Maestro, S.A. DE C.V.”

Giro: Compra y Venta de Electrodomésticos

Dirección: 31 calle pte. Entre 6<sup>a</sup> y 8<sup>a</sup> av. Sur de la ciudad de Santa Ana.

NIT 0103-211009-102-3

TARJETA DE IVA 1415-4

Teléfono: 2440-1520



#### NOMINA DE EMPLEADOS

EMPLEADOS	CARGO	FECHA DE INGRESO	SUELDO
Raúl José Martínez Figueroa	Gerente	02/01/1999	\$1000.00
Miguel Ángel Flores Gonzales	Contador	17/08/2001	\$800.00
Ana Cecilia Orantes Cuellar	Secretaria	15/10/2007	\$250.00
Julio Cesar, Tobar Menjivar	Bodeguero	21/07/2010	\$225.00
Carmen Elena, Gómez Hernández	Ordenanza	19/08/2002	\$210.00
Dina Beatriz, Acuña Escobar	Vendedor	05/01/2009	\$300.00
Cristian Rafael, Lima Alarcón	Vendedor	15/04/2010	\$300.00
Oscar Orlando, Gonzales Vásquez	Vendedor	16/03/2005	\$300.00
Gabriela María, Zepeda Moran	Cajera	15/10/2008	\$300.00
Iliana Yamileth, Rodríguez Martínez	Vendedor	19/08/2002	\$300.00
Jorge Alonso, Merlos Guardado	vigilante	01/07/2009	\$290.00
Luis Antonio, Bolaños Rivas	vigilante	03/12/2009	\$290.00



#### 4.1.2 <sup>20</sup>DISPOSICIONES GENERALES DE ACUERDO AL CODIGO

LABORAL.

CONTRATACION.

#### REMUNERACIONES QUE TIENE DERECHO LOS EMPLEADOS EN SU TRABAJO

N°	HECHO	REMUNERACIÓN	BASE LEGAL (CÓDIGO DE TRABAJO)
1	Cuando existe una relación de contrato ya sea temporal o indefinida entre el patrono y trabajador.	Se debe pagar el salario que es una retribución que el patrono está obligado a pagar al trabajador por servicios que presta.	Art. 119 Inciso 1°
2	Cuando un empleado trabaja más de lo establecido en su jornada laboral.	Se consideran como horas extras, se debe cancelar con un recargo del 100% sobre el valor de cada hora, las labores que se realizan en horas nocturnas se pagaran por lo menos con un 25% de recargo.	Art. 161 al Art. 170
3	Todo trabajador tiene derecho a un	Este día será remunerado y cuando el empleado lo trabaja de	Art. 171 al

Código de Trabajo 2009, art. 17, 19, 20 y 22.



	día de descanso semanal.	común a cuerdo tendrán derecho a que se le cancele con un recargo del 50% y se le recompense con un día de descanso.	Art. 176
4	Todo trabajador tiene derecho de la vacación anual remunerada	Todo empleado tiene derecho de vacaciones anuales que consiste en un periodo de 15 días, más un recargo del 30% al salario de estos días. Todos los empleados para gozar de las vacaciones tendrán que haber trabajado como mínimo de 200 días en el año.	Art. 177 al Art. 189
5	Días de asuetos	Todo trabajador tiene derecho a descansar los días establecidos en el Art. 190; cuando trabaje en cualquier día de estos tendrán un recargo del 100% a su salario.	Art. 190 al Art. 195
6	El aguinaldo	Todo patrono al final de cada año está obligado a dar a sus empleados una prima por cada año laborado en la empresa. Dicha prima se establece según el Art. 198.	Art. 196 al Art. 202



#### 4.1.2.1 CONTRATACION

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Generales del Contratante Patronal:

Nombre: Raúl José Martínez Figueroa.

Edad: 45

Estado Civil: Casado.

Profesión: Licenciado en Administración de Empresas.

Domicilio: 25 Calle poniente y Av. Fray Felipe de Jesús Moraga, Santa Ana.

Nacionalidad: Salvadoreño

DUI No. 02568798-2

Expedido en: Santa Ana

El 13 de Agosto

Otros datos de identificación:

Generales del Trabajador:

Nombre: Ana Cecilia Orantes Cuellar.

Edad: 33 años

Estado Civil: Soltera

Profesión u oficio: Secretaria

Domicilio: 8a Av. Norte No. 1004 Barrio San Miguelito

Nacionalidad: Salvadoreña

DUI No.: 12456823-3

Expedido en: Santa Ana

El 25 de Octubre

Otros datos de Identificación:

En representación de: Raúl José Martínez Figueroa.

NOSOTROS,

Raúl José Martínez Figueroa.

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado convenimos en celebrar el presente contrato individual de trabajo, sujeto a las estipulaciones siguientes:



A) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como: Secretaria  
Además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales y sus reglamentos, el contrato colectivo, si lo hubiere y el reglamento interno de trabajo, tendrá como obligaciones propias de su cargo las siguientes: Tomar nota de fechas importantes, redactar informes, tomar llamadas telefónicas, etc.

B) DURACION DE CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente contrato se celebra por: Tiempo Indefinido.

A partir: Del 15 de Octubre de 2007.

C) LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS:

El lugar de prestación de los servicios será inicialmente en: Empresa Comercial, “El Divino Maestro S.A. DE C.V.”.

Pero el patrono podrá trasladar al trabajador a cualquier otro lugar o establecimiento de su propiedad, según las necesidades de su funcionamiento.

D) HORAS DE TRABAJO:

El horario de la jornada de trabajo será el siguiente:

De: 9:00 am a: 12:00 m

De: 1:00pm a: 5:00 pm

Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando se reciba la orden de verificarlos, dada verbal o por escrito por el patrono o sus jefes inmediatos. El Patrono podrá cambiar sus horarios según convenga al buen funcionamiento de la empresa, debiéndoselo avisar al trabajador con 5 horas de anticipación.



El salario que reciba el trabajador por sus servicios será la suma de: \$ 250.00 mensual.  
Y se pagará en: La empresa: Santa Ana.  
Dicho pago se hará de la manera siguiente: Mensual

La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva y únicamente se admitirán reclamos después de pagada la planilla o el día siguiente.

**F) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:**

El patrono suministrará al trabajador las herramientas y materiales siguientes: Equipo Computarizado, Contómetro, Papelería y útiles, etc.

Que se entregan en: Buen estado.

Y deben ser devueltas así por el trabajador cuando sea requerida al efecto de sus inmediatos, salvo la disminución o deterioro causados por un caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo, o por el consumo o uso normal de los mismos.

**G) PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR:**

Nombres:	Apellidos:	Edad:	Dirección
<u>Ana María</u>	<u>Orantes de Cuellar.</u>	<u>58 años.</u>	<u>2ª calle poniente col. El Cusco.</u>

**H) OTRAS ESTIPULACIONES:**

\_\_\_\_\_ -

I) En el presente contrato Individual de Trabajo se entenderán incluidos según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo pertinentes, por el reglamento interno y por el o los Contratos Colectivos de trabajo que celebre el patrono, los reconocidos en las sentencias que se resuelvan conflictos colectivos de trabajo en la empresa y los consagrados por la costumbre.



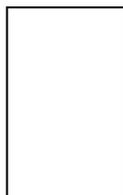
J) Este contrato sustituye cualquier otro convenio individual de trabajo anterior ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y el trabajador, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio; ni se entenderá como negativo de mejores condiciones concedidas al trabajador en el contrato anterior y que no consten en el presente.

En fe de la cual firmamos el presente documento por triplicado en : Santa Ana  
A los: 15 días del mes de Octubre de mil novecientos: 07.

f. \_\_\_\_\_  
Trabajador

f. \_\_\_\_\_  
Patrono o representante.

f. \_\_\_\_\_  
A ruego del trabajador



En caso de no poder firmar



#### 4.1.2.2 ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO.

### CALCULOS DE LA PLANILLA DEL MES DE AGOSTO

#### Desarrollo

#### Paso I: “Cálculo del ISSS”

El patrono está obligado a retener a los trabajadores un 3% de su salario mensual en concepto de ISSS; teniendo un límite mensual de \$685.71, la planilla del Seguro Social se elaborará en base a 28, 30 ó 31 días.

#### 1) Raúl José Martínez Figueroa:

Sueldo: \$ 1,000.00

Como el sueldo sobrepasa al techo que es de \$685.71 se calcula de la siguiente forma:

$$\text{ISSS} = \text{LIMITE MENSUAL DEL ISSS} \times 3\%$$

$$\text{ISSS} = \$ 685.71 \times 3\% = \$ 20.57$$

#### 2) Miguel Ángel Flores Gonzales

Sueldo: \$ 800.00

Como su sueldo supera el techo del ISSS se calcula así:

$$\text{ISSS} = \text{LIMITE MENSUAL DEL ISSS} \times 3\%$$

$$\text{ISSS} = \$ 685.71 \times 3\% = \$ 20.57$$



### **3) Ana Cecilia Orantes Cuellar**

Sueldo: \$ 250.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 250 x 3% = \$ 7.50

### **4) Julio Cesar Tobar Menjivar**

Sueldo: \$ 225.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 225.00 x 3% = \$ 6.75

### **5) Carmen Elena Gómez Hernández**

Sueldo: \$ 210.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 210.00 x 3% = \$ 6.30

### **6) Dina Beatriz Acuña Escobar**

Sueldo: \$ 300.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 3%

ISSS = \$ 300.00 x 3% = \$ 9.00



## PASO II “Cálculo AFP”

El patrono esta obligado a retener a sus empleados un porcentaje del 6.25% sobre el salario mensual de cada trabajador, dicho salario tendrá un límite mensual de \$4,501.71 para luego enviarlo a la Administración De Fondos De Pensión (AFP).

### 1) Raúl José Martínez Figueroa.

Sueldo: \$1,000.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 1,000 x 6.25% = \$ 62.50

### 2) Miguel Ángel Flores Gonzales

Sueldo: \$ 800.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 800.00 X 6.25% = \$ 50.00

### 3) Ana Cecilia Orantes Cuellar

Sueldo: \$ 250.00

AFP = SALARIO X 6.25%

AFP = \$ 250.00 x 6.25% = \$ 15.63



#### **4) Julio Cesar Tobar Menjivar**

Sueldo: \$ 225.00

$$\text{AFP} = \text{SALARIO} \times 6.25\%$$

$$\text{AFP} = \$ 225.00 \times 6.25\% = \$ 14.06$$

#### **5) Carmen Elena Gómez Hernández**

Sueldo: \$ 210.00

$$\text{AFP} = \text{SALARIO} \times 6.25\%$$

$$\text{AFP} = \$ 210.00 \times 6.25\% = \$ 13.13$$

### **PASO III: “Cálculos de Renta”**

El patrono esta obligado a retener el impuesto sobre la renta a quienes presten servicios en forma permanente o eventual para dicho cálculos se basaran en el art.57 de la ley del impuesto sobre la renta (LISR) a continuación se presentara la tabla para calcular la retención del ISR en Dólares.



Si la remuneración mensual es: El impuesto a retener será de:

DESDE SERA:	HASTA	EL IMPUESTO RETENIDO
¢ 0.01 \$ 0.00	2,770.82 316.67	SIN RETENCION.
¢ 2,770.82 \$ 316.67	4,104.16 469.05	\$4.77 más el 10% sobre el exceso de \$316.67
¢ 4,104.16 \$ 469.05	6,666.67 761.91	\$4.77 más el 10% sobre el exceso de \$228.57
¢ 6,666.67 \$ 761.91	16,666.00 1,904.69	\$60.00 más el 20% sobre el exceso de \$761.91
¢ 16,666.00	En adelante	\$ 228.57 más el 30% sobre el exceso de \$ 1,904.69

#### 1) Raúl José Martínez Figueroa

Sueldo: \$ 1,000.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI= \$ 1,000.00 - \$62.50

BI=\$ 937.50

MONTO DEDUCIBLE A RENTA= BI - MONTO SIN RETENCION

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 937.50 - \$ 761.90

MONTO DEDUCIBLE A RENTA =\$ 175.60

RENTA = (MONTO DEDUCIBLE DE RENTA X % DE EXCESO) + MONTO

SEGÚN TABLA

RENTA = (\$175.6\*20%) + \$ 60.00

RENTA =\$ 35.12 + \$ 60.00

RENTA =\$ 95.12



### 1) Miguel Ángel Flores Gonzales

Sueldo: \$ 800.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI= \$800.00 - \$50.00

BI=\$ 750.00

MONTO DEDUCIBLE A RENTA= BI - MONTO SIN RETENCION

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 750.00 - \$ 228.57

MONTO DEDUCIBLE A RENTA = \$ 521.43

RENTA = (MONTO DEDUCIBLE DE RENTA X % DE EXCESO) + MONTO

SEGÚN TABLA

RENTA = (\$ 521.43\*10%) + \$ 77.00

RENTA = \$ 52.14 + \$4.77

RENTA =\$ 56.91

### 2) Ana Cecilia Orantes Cuellar

Sueldo: \$ 250.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI=\$ 250.00 -\$ 15.63

**BI=\$ 234.37  $\Rightarrow$  Sin retención**



**3) Julio Cesar Tobar Menjivar**

Sueldo: \$ 225.00

Base Imponible (B.I) = Sueldo - AFP

BI = \$ 225.00 - \$ 14.06

**BI=\$ 210.94 ⇒ Sin retención**



“Capítulo IV: Guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

## COMERCIAL "EL DIVINO MAESTRO S.A. DE C.V." PLANILLA DE SUELDO DEL 01 AL 31 DE AGOSTO DE 2010

#	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras			Viáticos	Kilometraje	Total de Ingreso	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Líquido	FIRMAS
			HD	Valor	HN				Valor	Total a Pagar	Renta	AFP			
1	Raul jose Martínez Figueroa	\$ 1,000.00		\$ -		\$ -	-	\$ 1,000.00	\$ 95.12	\$ 62.50	\$ 20.57	-	\$ 178.19	\$ 821.81	
2	Miguel Angel Flores Gonzales	800.00		-		-	-	800.00	56.91	50.00	20.57	-	\$ 127.48	672.52	
3	Ana Cecilia Orantes Cuellar	250.00		-		-	-	250.00	-	15.63	7.50	-	\$ 23.13	226.88	
4	Julio Cesar Tobar Menjivar	225.00		-		-	-	225.00	-	14.06	6.75	-	\$ 20.81	204.19	
5	Carmen Elena Gómez Hernández	210.00		-		-	-	210.00	-	13.13	6.30	-	\$ 19.43	190.58	
6	Dina Beatriz Acuña Escobar	300.00		-		-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
7	Cristian Rafael Lima Alarcon	300.00		-		-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
8	Oscar Orlando Gonzales Vasquez	300.00		-		-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
9	Gabriela María Zepeda Moran	300.00		-		-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
10	Iliana Yamileth Rodríguez Martínez	300.00		-		-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
11	Jorge Alonso Merlos Guardado	290.00		-		-	-	290.00	-	18.13	8.70	-	\$ 26.83	263.18	
12	Luis Antonio Bolaños Rivas	290.00		-		-	-	290.00	-	18.13	8.70	-	\$ 26.83	263.18	
TOTALES		\$ 4,565.00						\$ 4,565.00	152.03	285.31	124.09	\$ -	\$ 561.43	\$ 4,003.57	

(F) \_\_\_\_\_  
ELABORADO POR  
Miguel Angel Flores  
Contador



## CALCULOS DE LA PLANILLA DE PROVISION PATRONAL MES DE AGOSTO

### PASO I: “Cálculos ISSS Patronal”

El patrono está obligado a dar una cuota del 7.5 sobre el salario mensual en concepto de ISSS patronal; teniendo un límite mensual de \$685.71, se presentaran en la planilla del Seguro Social.

#### 1) Raúl José Martínez Figueroa.

Sueldo: \$ 1,000.00

Como el sueldo sobre pasa al techo que es de \$685.71 se calcula de la siguiente forma:

$$\text{ISSS} = \text{SUELDO MENSUAL} \times 7.5\%$$

$$\text{ISSS} = \$685.71 \times 7.5\% = \$ 51.43$$

#### 2) Miguel Ángel Flores Gonzales

Sueldo: \$ 800.00

Como su sueldo supera el techo del ISSS se calcula así:

$$\text{ISSS} = \text{SUELDO MENSUAL} \times 7.5\%$$

$$\text{ISSS} = \$ 685.71 \times 7.5\% = \$ 51.43$$



### **3.) Ana Cecilia Orantes Cuellar**

Sueldo: \$ 250.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS = \$ 250 x 7.5% = \$ 18.75

### **4.) Julio Cesar Tobar Menjivar**

Sueldo: \$ 225.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS = \$ 225 x 7.5% = \$ 16.88

### **5.) Carmen Elena Gómez Hernández**

Sueldo: \$ 210.00

ISSS = SUELDO MENSUAL x 7.5%

ISSS = \$ 210.00 x 7.5% = \$ 15.75

## **PASO II: “Cálculos AFP”**

El patrono esta obligado a dar una cuota patronal del 6.75% sobre el sueldo mensual de cada uno de los empleados, dicho salario tendrá un límite mensual de \$4,501.71 para



luego enviarlo a la Administración De Fondos De Pensión  
(AFP)

**1) Raúl José Martínez Figueroa**

Sueldo: \$ 1,000.00

AFP = SALARIO X 7.25%

AFP = \$1,000.00 x 6.75%

AFP = \$ 67.50

**2) Miguel Ángel Flores Gonzales**

Sueldo: \$ 800.00

AFP = SALARIO X 7.25%

AFP= \$ 800 x 6.75%

AFP= \$ 54.00

**3) Ana Cecilia Orantes Cuellar**

Sueldo: \$ 250.00

AFP = SALARIO X 7.25%

AFP = \$250.00 x 6.75%

AFP = \$ 16.88

**4) Julio Cesar Tobar Menjivar**

Sueldo: \$ 225.00



$$\text{AFP} = \text{SALARIO} \times 7.25\%$$

$$\text{AFP} = \$225.00 \times 6.75\%$$

$$\text{AFP} = \$ 15.19$$

#### **5) Carmen Elena Gómez Hernández**

Sueldo: \$ 210.00

$$\text{AFP} = \text{SALARIO} \times 7.25\%$$

$$\text{AFP} = \$210.00 \times 6.75\%$$

$$\text{AFP} = \$ 14.18$$

#### **6) Dina Beatriz Acuña Escobar**

Sueldo: \$ 300.00

$$\text{AFP} = \text{SALARIO} \times 7.25\%$$

$$\text{AFP} = \$ 300.00 \times 6.75\%$$

$$\text{AFP} = \$ 20.25$$

### **PASO III: “Cálculos INSAFOR”**

El patrono está obligado a dar una cuota del 1% sobre el salario mensual en concepto de INSAFORP; teniendo un límite mensual de \$685.71, se presentaran en la planilla del Seguro Social.



**1) Raúl José Martínez Figueroa**

Como el sueldo es de \$1,000 y sobrepasa al techo del

INSAFORP que es de \$658.71 se calcula así:

$$\text{INSAFORP} = \text{LIMITE MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 685.75 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$6.86$$

**3) Miguel Ángel Flores Gonzales**

Como el sueldo es de \$1,000 y sobrepasa al techo del

INSAFORP que es de \$658.71 se calcula así:

$$\text{INSAFORP} = \text{LIMITE MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 685.75 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 6.86$$

**4) Ana Cecilia Orantes Cuellar**

Sueldo: \$ 250.00

$$\text{INSAFORP} = \text{SALARIO MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 250 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 2.50$$

**5) Julio Cesar Tobar Menjivar**

Sueldo: \$ 225.00



$$\text{INSAFORP} = \text{SALARIO MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 225.00 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 2.25$$

**6) Carmen Elena Gómez Hernández**

Sueldo: \$ 210.00

$$\text{INSAFORP} = \text{SALARIO MENSUAL} \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 210 \times 1\%$$

$$\text{INSAFORP} = \$ 2.10$$



## PROVISION PATRONAL MES DE AGOSTO

#	Nombre Empleado	Sueldo	ISSS	AFP	INSAFORP
1	Raul José Martínez Figueroa	\$ 1,000.00	\$ 51.43	\$ 67.50	\$ 6.86
2	Miguel Angel Flores Gonzales	\$ 800.00	\$ 51.43	\$ 54.00	\$ 6.86
3	Ana Cecilia Orantes cuellar	\$ 250.00	\$ 18.75	\$ 16.88	\$ 2.50
4	Julio Cesar Tobar Menjivar	\$ 225.00	\$ 16.88	\$ 15.19	\$ 2.25
5	Carmen Elena Gómez Hernández	\$ 210.00	\$ 15.75	\$ 14.18	\$ 2.10
6	Dina Beatriz Acuña Escobar	\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00
7	Cristian Rafael Lima Alarcon	\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00
8	Oscar Orlando Gonzales Vasquez	\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00
9	Gabriela María Zepeda Moran	\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00
10	Iliana Yamileth Rodríguez Martínez	\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00
11	Jorge Alonso Merlos Guardado	\$ 290.00	\$ 21.75	\$ 19.58	\$ 2.90
12	Luis Antonio Bolaños Rivas	\$ 290.00	\$ 21.75	\$ 19.58	\$ 2.90
	TOTAL	\$ 4,565.00	\$ 310.23	\$ 308.14	\$ 41.37

F. \_\_\_\_\_  
ELABORADO POR  
Miguel Angel Flores Gonzáles  
Contador



#### **4.1.2.3 CÁLCULOS DE HORAS EXTRAS, DESCANSO SEMANAL Y DIAS**

##### **ASUETO.**

##### **Mes de septiembre**

El día viernes 03 de Septiembre el Sr. Julio Cesar Tobar Menjivar con cargo de bodeguero se queda esperando una mercancía proveniente de Guatemala que llega a nuestra comercial a las 7:00 pm por esto dicho señor trabaja hasta las 10:00 pm de este día.

Según el art. 169 del código de trabajo establece que toda hora extra diurna será remunerada con un 100% del salario básico por hora.

##### **Cálculos de horas extras diurnas**

Gana \$225.00 al mes.

##### **PASO I: “Encontrando el sueldo diario”**

Sueldo diario=sueldo mensual/30dias

Sueldo diario = \$ 225 / 30 días = \$ 7.50

Sueldo diario = \$ 7.50



### **PASO II: “Encontrando el sueldo por hora”**

Sueldo por hora = sueldo diario/horas trabajadas

Sueldo por hora = \$ 7.50 / 8 hrs = \$ 0.9375

Sueldo por hora = \$ 0.9375

### **PASO III: “Encontrando el valor de hora extra diurna”**

Valor de Hora Extras Diurnas = (horas extras diurnas trabajadas) x [(sueldo por hora) x (recargo del 100% del salario por hora x 2)]

Valor = (2) [(\$ 0.9375) (200%)]

**Valor = \$ 3.75**

Según el art. 168 del código de trabajo estipula que las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagaran, por lo menos, con un 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.



### **Cálculos de horas extras nocturnas**

Gana \$ 225.00 al mes.

#### **PASO IV: “Encontrando el sueldo diario”**

Sueldo diario=sueldo mensual/30dias

Sueldo diario = \$ 225 / 30 días = \$ 7.50

Sueldo diario = \$ 7.50

#### **PASO V: “Encontrando el sueldo por hora”**

Sueldo por hora = sueldo diario/horas trabajadas

Sueldo por hora = \$ 7.50 / 8hrs = \$ 0.9375

Sueldo por hora =\$ 0.9375

#### **PASO VI: “Encontrando Valor de Hora Extras Diurnas”**

Valor de Hora Extras Nocturnas = (horas extras nocturnas trabajadas) x [(sueldo por hora) x (recargo del 125% del salario por hora X 2)]

Valor = (3) [(\$ 0.9375) (250%)]

**Valor = \$ 7.03125**



### **PASO V: “Valor a pagar por horas extras”**

Valor total a pagar en concepto de horas extras = Horas

Extras Diurnas + Horas Extras Nocturnas

**Valor a pagar por horas extras = \$ 3.75 + \$ 7.0312**

**Valor a pagar por horas extras = \$ 10.78**

#### **CALCULO DEL DIA DE DESCANSO SEMANAL**

El día 11 de septiembre de 2010 se le avisa al Sr. Cristian Rafael Lima Alarcón que tendrá que trabajar en su día de descanso semanal que es el día 12 de septiembre por que necesitan un vendedor para que vaya a ofrecer sus productos en un evento que se realizara ese mismo día en la ciudad de Chalchuapa de 9:00am a 5:00pm a la vez se le notifica que su día descanso se traslada para el lunes 13 de septiembre de 2010.

Según el art. 175 del código de trabajo establece que si un empleado trabaja en su día de descanso semanal tendrá derecho a un día compensatorio y se le pagara el 100% más un recargo del 50%.



### Desarrollo de Cálculos

Sueldo mensual = \$ 300.00

#### PASO I: “Encontrando el valor del sueldo diario”

Sueldo diario (S.D) = sueldo mensual/30días

S.D = \$ 300 / 30 días

(S.D)= \$ 10.00

#### PASO II: “Encontrando salario del día 12 de setiembre”

Encontrando salario del día 12 de septiembre de 2010

Salario = (SALARIO DIARIO) X (RECARGO DEL 50% MAS EL 100%  
DEL SALARIO BASICO)

Salario = \$ 10.00 x (50%+100%)

Salario = \$ 10.00 x 150%

**Salario = \$ 15.00** Valor a pagar en concepto de día de  
descanso.



### **CALCULO DEL DIA DE ASUETO**

El día 13 de septiembre de 2010 se le comunica al Sr. Luis Antonio Bolaños Rivas que trabajara el 15 de septiembre para tener una mayor seguridad en la comercial.

Según el art. 192 del código de trabajo establece que cada trabajador que asista a laborar el día de asueto se le remunerara con un salario básico y con un recargo del 100%.

#### **Desarrollo de Cálculos**

Sueldo Mensual = \$ 290.00

#### **PASO I: “Encontrando el sueldo diario (S.D)”**

Sueldo diario (S.D) = sueldo mensual/30dias

S.D = \$ 290.00 / 30 días

(S.D)= \$ 9.666666667

#### **PASO II: “Encontrando el valor a pagar en el día de asueto”**

Encontrando el valor del salario del día 15 de septiembre de 2010

Salario en el día de asueto = (Salario Diario)



X (Recargo del 100% mas el 100% del salario diario)

Salario en el día de asueto = \$ 9.666666667 x 200% Salario

en el día de asueto = \$ 19.3333

**\$ 19.33 Valor a pagar en concepto de día de asueto.**



“Capítulo IV: Guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

## PLANILLA DE SUELDO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2010

#	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras				Total a Pagar	Dia de Descanso	Dia feriado	Viáticos	Kilometraje	Total de Ingreso	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Líquido	FIRMAS
			HD	Valor	HN	Valor							Renta	AFP	I.S.S.S.	Otros Descuentos			
1	Raul José Martínez Figueroa	\$ 1,000.00		\$ -		\$ -	\$ -			-	-	\$ 1,000.00	\$ 95.12	\$ 62.50	\$ 20.57	-	\$ 178.19	\$ 821.81	
2	Miguel Angel Flores Gonzales	800.00		-		-	-			-	-	800.00	56.91	50.00	20.57	-	\$ 127.48	672.52	
3	Ana Cecilia Orantes cuellar	250.00		-		-	-			-	-	250.00	-	15.63	7.50	-	\$ 23.13	226.88	
4	Julio Cesar Tobar Menjivar	225.00	2	3.75	3	7.03	10.78			-	-	235.78	-	14.74	7.07	-	\$ 21.81	213.97	
5	Carmen Elena Gómez Hernández	210.00		-		-	-			-	-	210.00	-	13.13	6.30	-	\$ 19.43	190.58	
6	Dina Beatriz Acuña Escobar	300.00		-		-	-			-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
7	Cristian Rafael Lima Alarcon	300.00		-		-	-	15.00		-	-	315.00	-	19.69	9.45	-	\$ 29.14	285.86	
8	Oscar Orlando Gonzales Vasquez	300.00		-		-	-			-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
9	Gabriela María Zepeda Moran	300.00		-		-	-			-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
10	Iliana Yamileth Rodríguez Martínez	300.00		-		-	-			-	-	300.00	-	18.75	9.00	-	\$ 27.75	272.25	
11	Jorge Alonso Merlos Guardado	290.00		-		-	-			-	-	290.00	-	18.13	8.70	-	\$ 26.83	263.18	
12	Luis Antonio Bolaños Rivas	290.00		-		-	-	19.33		-	-	309.33	-	19.33	9.28	-	\$ 28.61	280.72	
TOTALES												\$ 4,610.11	953.75	288.13	20.57	\$ -	\$ 565.61	\$ 4,044.51	

ELABORADO POR  
Miguel Angel Flores Gonzáles.  
Contador.



#### **4.1.2.4 CALCULO DE LA VACACION**

##### **Mes de Octubre.**

El día 14 de octubre se les comunica a las siguientes Sras. Ana Cecilia Orantes Cuellar y a Gabriela María Zepeda Moran que quedaran en vacaciones anuales desde el 15 de octubre de 2010 y se presentaran dentro de 15 días.

Según el art. 177 del código de trabajo estipula que todo empleado que ha estado trabajando después de un año de trabajo tendrá derecho a 15 días de descanso anual con la remuneración del salario ordinario más un recargo del 30%.

##### **Ana Cecilia Orantes Cuellar**

**Cálculos** Sueldo mensual = \$250.00

#### **PASO I: “Encontrando el salario quincenal”**

Salario quincenal = Salario mensual/2

Salario quincenal = \$ 250.00 / 2

**Salario quincenal = \$ 125.00**



### **PASO II: “Encontrando el valor de recargo”**

Encontrando el valor del recargo de las vacaciones

Valor de recargo = SALARIO QUINCENAL X 30%

Valor de recargo = \$ 125.00 x 30%

**Valor de recargo = \$ 37.50**

### **PASO III: “Encontrando el valor a pagar”**

Encontrando el valor a pagar en concepto de vacaciones

Valor a pagar en concepto de vacaciones = salario quincenal  
+ valor de recargo

Valor a pagar en concepto de vacaciones = \$ 125.00 + \$ 37.50

Valor a pagar en concepto de vacaciones = \$ 162.50

**Sele pagará en concepto de vacaciones ala Sra. \$ 162.50**

**Gabriela María Zepeda Moran**

**Cálculos**

Sueldo mensual = \$ 300.00



### **PASO I: “Encontrando el salario quincenal”**

Salario quincenal = Salario mensual/2

Salario quincenal = \$ 300.00/2

**Salario quincenal = \$ 150.00**

### **PASO II: “Encontrando el valor de recargo”**

Encontrando el valor del recargo de las vacaciones

Valor de recargo = SALARIO QUINCENAL X 30%

Valor de recargo = 150.00 x 30%

**Valor de recargo = \$ 45.00**

### **PASO III: “Encontrando el valor a pagar”**

Encontrando el valor a pagar en concepto de vacaciones

Valor a pagar en concepto de vacaciones = salario quincenal  
+ valor de recargo

Valor a pagar en concepto de vacaciones = \$150.00 + \$45.00

**Valor a pagar en concepto de vacaciones = \$195.00**

**Se le pagara en concepto de vacaciones a la Sra. \$ 195.00**



“Capítulo IV: Guía técnica y práctica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

## PLANILLA PROVISION PATRONAL MES DE NOVIEMBRE

#	Nombre Empleado	Sueldo	Vacación	Indemnización	Aguinaldo	Total Ingreso	ISSS	AFP	INSAFORP	FIRMAS
1	Raul José Martínez Figueroa	\$ 1,000.00				\$ 1,000.00	\$ 51.43	\$ 67.50	\$ 6.86	
2	Miguel Angel Flores Gonzales	\$ 800.00				\$ 800.00	\$ 51.43	\$ 54.00	\$ 6.86	
3	Ana Cecilia Orantes Cuellar	\$ 250.00				\$ 250.00	\$ 18.75	\$ 16.88	\$ 2.50	
4	Julio Cesar Tobar Menjivar	\$ 225.00				\$ 225.00	\$ 16.88	\$ 15.19	\$ 2.25	
5	Carmen Elena Gómez Hernández	\$ 210.00				\$ 210.00	\$ 15.75	\$ 14.18	\$ 2.10	
6	Dina Beatriz Acuña Escobar	\$ 80.00	\$ 164.01	\$ 552.33	\$ 89.32	\$ 796.34	\$ 51.43	\$ 53.75	\$ 6.86	
7	Cristian Rafael Lima Alarcon	\$ 300.00				\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00	
8	Oscar Orlando Gonzales Vasquez	\$ 300.00				\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00	
9	Gabriela María Zepeda Moran	\$ 300.00				\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00	
10	Iliana Yamileth Rodríguez M...	\$ 300.00				\$ 300.00	\$ 22.50	\$ 20.25	\$ 3.00	
11	Jorge Alonso Merlos Guardado	\$ 290.00				\$ 290.00	\$ 21.75	\$ 19.58	\$ 2.90	
12	Luis Antonio Bolaños Rivas	\$ 290.00				\$ 290.00	\$ 21.75	\$ 19.58	\$ 2.90	
	TOTAL	\$ 4,345.00	\$ 164.01	\$ 552.33	\$ 89.32	\$ 5,061.34	\$ 339.16	#####	\$ 45.22	

F. \_\_\_\_\_  
 ELABORADO POR  
 Miguel Angel Flores Gonzáles.  
 Contador



#### 4.1.2.5 CÁLCULO Y PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN

##### **Mes de Noviembre.**

El día 8 de noviembre de 2010 el patrón decide despedir a Dina Beatriz Acuña Escobar por no aceptar que se le trasladaría a un puesto de menor categoría y se le disminuyera su sueldo.

Dina Beatriz Acuña Escobar

Cargo: Vendedora

Sueldo: \$ 300.00

Fecha de Ingreso: 05 de enero de 2009.

Según el art. 58 del código de trabajo establece que el trabajador tiene derecho a un salario por cada año de trabajo y nunca la indemnización será menor al salario de 15 días y no podrá ser mayor al de cuatro salarios mínimos vigentes, por lo que también se le tendrá que calcular la parte proporcional por fracción del año.



**Desarrollo:**

**PASO I: “Encontrando días trabajados”**

05/01/2009

05/01/2010 1 año

31/01/2010 26 días

28/02/2010 28 días

31/03/2010 31 días

30/04/2010 30 días

31/05/2010 31 días

30/06/2010 30 días

31/07/2010 31 días

31/08/2010 31 días

30/09/2010 30 días

31/10/2010 31 días

08/11/2010 08 días

Total: 307 días



### **PASO II: “Encontrando el valor de indemnización”**

La Indemnización es de un sueldo por año trabajado.

Por lo tanto a dina Beatriz Acuña \$ 300.00 por el año que trabajó, más la indemnización proporcional que se calcula así:

### **PASO III: “Encontrando Indemnización Proporcional”**

Factor de Indemnización = Indemnización anual/365 días

Factor de Indemnización = 300/365

Factor de Indemnización = 0.821917808

Valor de la indemnización proporcional= (Indemnización anual/365 días) x (días trabajados)

Valor de la indemnización proporcional= (\$ 300.00 /365)  
(307 días)

Valor de la indemnización proporcional = \$ 252.3287671

**Total de indemnización = indemnización anual +  
indemnización proporcional**

**Total de indemnización = \$ 300.00 + \$ 252.33**



**Total de indemnización = \$ 552.33**

**Calculo de la vacación proporcional**

**Dina Beatriz Acuña Escobar**

**Cálculos**

Sueldo mensual = \$ 300.00

**PASO I: “Encontrando el salario quincenal”**

Salario quincenal = Salario mensual/2

Salario quincenal = \$ 300.00 / 2

Salario quincenal = \$ 150.00

**PASO II: “Encontrando el valor de recargo”**

Encontrando el valor del recargo de las vacaciones

Valor de recargo = SALARIO QUINCENAL X 30%

Valor de recargo = \$ 150.00 x 30%

Valor de recargo = **\$ 45.00**

Total de vacaciones Anuales = salario quincenal + recargo  
de 30%

Total de vacaciones anuales = \$ 150.00 + \$ 45.00

**Total de vacaciones anuales = \$ 195.00**



### **PASO III: “Encontrando el factor de las vacaciones”**

Factor = (salario quincenal + valor de recargo)/365días

Factor = (\$ 150.00 + \$ 45.00) / 365 días

Factor = 0.534246575

Valor de la vacación proporcional= (vacación anual/365 días) x (días trabajados)

Valor de la vacacion proporcional= (\$ 195.00 / 365) (307 días)

Valor de la vacación proporcional = \$ 164.0136986

Valor de la vacación proporcional = \$ 164.01

**Valor a pagar en concepto de vacaciones proporcionales =  
\$164.00**

#### **Calculo del Aguinaldo Proporcional**

Nombre del empleado: Dina Beatriz Acuña Escobar.

Cargo: vendedora.

Sueldo: \$ 300.00

Ingreso: 05/01/10



Desarrollo:

**PASO I: “Determinando el factor tiempo”**

326 (días trabajados desde que inició hasta el 8 de noviembre que es la fecha en que fue despedido) / 365 días  
= 0.893150 factor tiempo

**PASO II: “Encontrando sueldo por día”**

Sueldo diario: SUELDO / DIAS DEL MES

\$ 300.00 / 30 días = \$ 10.00 lo que gana por día.

**PASO III: “Encontrando aguinaldo a pagar”**

Aguinaldo proporcional: SUELDO DIARIO X DIAS DE ACUERDO AL TIEMPO TRABAJADO DE ACUERDO A LA LEY.

\$ 10.00 \* 10 días (proporcional a haber trabajado un año)

\$ 100.00 \* 0.893150 (factor tiempo) = \$ 89.32 (Total a pagar en concepto de aguinaldo.)



**PASO IV: “Total a pagar en concepto de indemnización”**

**Indemnización + Vacaciones + Aguinaldo = Indemnización  
Total.**

**\$ 552.33 + \$ 164.01 + \$ 89.32 = \$ 805.66**



“Capítulo IV: Guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

## COMERCIAL "EL DIVINO MAESTRO S.A. DE C.V." PLANILLA DE SUELDO DEL 01 AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2010

#	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras					vacacion equivalente 30%	Total Vacacion	Indemnizacion	Aguinaldo	Total de Ingreso	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Líquido	FIRMAS
			HD	Valor	HN	Valor	Total a Pagar						Día de Descanso	Día feriado	Renta	AFP			
1	Raul José Martínez Figueroa	\$ 1,000.00		\$ -		\$ -	\$ -			-	-	\$ 1,000.00	\$ 85.12	\$ 62.50	\$ 20.57	-	\$ 178.19	\$ 821.81	
2	Miguel Angel Flores Gonzales	\$ 800.00		-		-	-			-	-	\$ 800.00	\$ 56.91	\$ 50.00	\$ 20.57	-	\$ 127.48	\$ 672.52	
3	Ana Cecilia Orantes Cuellar	\$ 250.00		-		-	-			-	-	\$ 250.00	\$ -	\$ 15.63	\$ 7.50	-	\$ 23.13	\$ 226.88	
4	Julio Cesar Tobar Menjivar	\$ 225.00		-		-	-			-	-	\$ 225.00	\$ -	\$ 14.06	\$ 6.75	-	\$ 20.81	\$ 204.19	
5	Carmen Elena Gómez Hernández	\$ 210.00		-		-	-			-	-	\$ 210.00	\$ -	\$ 13.13	\$ 6.30	-	\$ 19.43	\$ 190.58	
6	Dina Beatriz Acuña Escobar	\$ 80.00		-		-	-	\$ 164.01	\$ 552.33	\$ 89.32	\$ 885.66	\$ 73.68	\$ 15.25	\$ 7.32	-	\$ 96.25	\$ 871.35		
7	Cristian Rafael Lima Alarcon	\$ 300.00		-		-	-			-	-	\$ 300.00	\$ -	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 27.75	\$ 272.25	
8	Oscar Oriando Gonzales Vasquez	\$ 300.00		-		-	-			-	-	\$ 300.00	\$ -	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 27.75	\$ 272.25	
9	Gabriela Maria Zepeda Moran	\$ 300.00		-		-	-			-	-	\$ 300.00	\$ -	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 27.75	\$ 272.25	
10	Iliana Yamileth Rodríguez Martínez	\$ 300.00		-		-	-			-	-	\$ 300.00	\$ -	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 27.75	\$ 272.25	
11	Jorge Alonso Merlos Guardado	\$ 290.00		-		-	-			-	-	\$ 290.00	\$ -	\$ 18.13	\$ 8.70	-	\$ 26.83	\$ 263.18	
12	Luis Antonio Bolaños Rivas	\$ 290.00		-		-	-			-	-	\$ 290.00	\$ -	\$ 18.13	\$ 8.70	-	\$ 26.83	\$ 263.18	
TOTALES		\$ 4,345.00						\$ 164.01	\$ 552.33	\$ 89.32	\$ 5,160.66	\$ 152.03	\$ 281.81	\$ 122.41		\$ 629.94	\$ 4,602.67		

(F) \_\_\_\_\_  
ELABORADO POR  
Miguel Angel Flores Gonzáles  
Contador.



#### 4.1.2.6 CÁLCULO Y PAGO DE AGUINALDO

##### **Mes de diciembre.**

El día 14 de diciembre de 2010 se decide que se le pagara el aguinaldo a cada trabajador el día 16 de diciembre de 2010.

##### **Ejemplo 1:**

Nombre del empleado: Julio César Tobar Menjívar.

Cargo: Bodeguero.

Sueldo: \$ 225.00

Ingreso: 21/07/10

Desarrollo:

##### **PASO I: “Determinando el factor tiempo”**

145 (días trabajados desde que inició hasta el 12 de diciembre que es la fecha de pago de aguinaldo) / 365 días  
= 0.40 factor tiempo

##### **PASO II: “Encontrando sueldo por día”**

Sueldo diario: SUELDO / DIAS DEL MES

\$ 225.00 / 30 días = \$ 7.50 lo que gana por día.



### **PASO III: “Encontrando aguinaldo a pagar”**

Aguinaldo proporcional: SUELDO DIARIO X DIAS DE ACUERDO AL TIEMPO TRABAJADO DE ACUERDO A LA LEY.

$\$ 7.50 * 10 \text{ días (proporcional a haber trabajado un año)}$   
 $\$ 75.00 * 0.40 \text{ (factor tiempo)} = \$ 30.00 \text{ (Total a pagar en concepto de aguinaldo.)}$

#### **Ejemplo 2:**

Nombre del empleado: Iliana Yamileth Rodríguez Martínez.

Cargo: Vendedora

Sueldo: \$ 300.00

Ingreso: 19/08/02

**Le corresponde en concepto de aguinaldo lo equivalente a 15 días de sueldo según la ley por tener más de 3 años y menos de 10 años laborando en la empresa.**

$\$ 300.00 / 30 \text{ días} = \$ 10.00 * 15 \text{ días} = \$ 150.00$   
**(Total a recibir en concepto de aguinaldo).**



“Capítulo IV: Guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

---

**NOTA: Para efectos ilustrativos se le calculó El Impuesto Sobre la Renta al Aguinaldo debido que hasta el año 2009, estaba exento.**



“Capítulo IV: Guía técnica y práctica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo al desarrollo de la asignatura derecho laboral de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente” (Caso práctico PYMES sector comercio)

## COMERCIAL "EL DIVINO MAESTRO S.A. DE C.V." PLANILLA DE SUELDO DEL 01 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010

#	Nombre Empleado	Sueldo	Horas Extras					Dia de Descan so	Dia feriad o	Aguinaldo	Kilometraje	Total de Ingreso	Descuentos Legales				Total de Descuentos	Sueldo Líquido	FIRMAS
			HD	Valor	HN	Valor	Total a Pagar						Renta	AFP	I.S.S.S.	Otros Descuentos			
1	Raul José Martínez Figueroa	\$ 1,000.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -			\$ 333.33	-	\$ 1,333.33	\$ 161.78	\$ 62.50	\$ 20.57	-	\$ 244.85	\$ 1,088.48		
2	Miguel Angel Flores Gonzales	800.00	-	-	-	-			\$ 400.05	-	\$ 1,200.05	\$ 137.63	\$ 50.00	\$ 20.57	-	\$ 208.20	\$ 991.85		
3	Ana Cecilia Orantes cuellar	250.00	-	-	-	-			\$ 125.00	-	\$ 375.00	\$ 9.04	\$ 15.63	\$ 7.50	-	\$ 32.17	\$ 342.83		
4	Julio Cesar Tobar Menjivar	225.00	-	-	-	-			\$ 30.00	-	\$ 255.00	\$ -	\$ 14.06	\$ 6.75	-	\$ 20.81	\$ 234.19		
5	Carmen Elena Gómez Hernández	210.00	-	-	-	-			\$ 105.00	-	\$ 315.00	\$ -	\$ 13.13	\$ 6.30	-	\$ 19.43	\$ 295.58		
6	Cristian Rafael Lima Alarcón	300.00	-	-	-	-			\$ 100.00	-	\$ 400.00	\$ 11.23	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 38.98	\$ 361.02		
7	Oscar Orlando Gonzales Vasquez	300.00	-	-	-	-			\$ 100.00	-	\$ 400.00	\$ 11.23	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 38.98	\$ 361.02		
8	Gabriela María Zepeda Moran	300.00	-	-	-	-			\$ 100.00	-	\$ 400.00	\$ 11.23	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 38.98	\$ 361.02		
9	Illiana Yamileth Rodríguez Martínez	300.00	-	-	-	-			\$ 150.00	-	\$ 450.00	\$ 16.23	\$ 18.75	\$ 9.00	-	\$ 43.98	\$ 406.02		
10	Jorge Alonso Merios Guardado	290.00	-	-	-	-			\$ 96.70	-	\$ 386.70	\$ 9.96	\$ 18.13	\$ 8.70	-	\$ 36.79	\$ 349.91		
11	Luis Antonio Bolaños Rivas	290.00	-	-	-	-			\$ 96.67	-	\$ 386.67	\$ 9.96	\$ 18.13	\$ 8.70	-	\$ 36.78	\$ 349.89		
TOTALES									\$ 1,636.75		\$ 5,901.75	\$ 378.28	\$ 266.56	\$ 115.09	\$ -	\$ 759.93	\$ 5,141.82		

ELABORADO POR  
Miguel Angel Flores Gonzáles  
Contador.



## **4.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.2.1 CONCLUSIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la investigación acerca de la guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa laboral vigente en El Salvador como apoyo a la asignatura derecho laboral de la Carrera Licenciatura en Contaduría Publica(caso practico pymes sector comercio)se concluye lo siguiente:

- ❖ Que es de importancia relativa el desarrollo del caso práctico por que les proporciona a los estudiantes una mayor facilidad para comprender el entorno de lo que es el derecho laboral y para que en su campo proporcional puedan ponerlo en práctica.
  
- ❖ La guía de consulta eliminara la necesidad de los estudiantes y futuros profesionales de la contaduría pública, para comprender los derechos y obligaciones a los que están sujetos los empleados de las empresas comerciales.



- ❖ La guía de consulta orientara y dará un apoyo a los estudiantes de una manera practica en lo referente a la aplicación del marco regulatorio legal para los patronos de las empresas comerciales.
  
- ❖ Como una manera de responsabilidad social de la empresa a la sociedad el otorgamiento de un empleo y una buena remuneración económica con las prestaciones que establece el código de trabajo es una forma de que la empresa les devuelva un poco de lo que la sociedad les proporciona.

#### **4.2.2 RECOMENDACIONES**

Considerando las conclusiones planteadas, se consideran las siguientes recomendaciones las cuales son aplicables a los estudiantes de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública.

- ❖ Divulgar de forma masiva la existencia de esta guía técnica y practica para el cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas de la normativa



laboral vigente en El Salvador, permitiendo a los estudiantes una mejor comprensión de lo que es el derecho laboral.

- ❖ Promover en los docentes que hagan mayor énfasis en el programa de estudio y en la materia de derecho laboral sobre los derechos y las obligaciones que tienen los empleados para con sus patronos al momento de establecerse una relación laboral.



## GLOSARIO

### **Trabajo según los fines del derecho del trabajo:**

Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

### **Trabajo, con respecto a los sujetos de la relación del trabajo:**

Conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la relación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo, dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación del trabajo de ellos.



**Trabajo, de acuerdo al objeto de la relación de trabajo:**

ES el conjunto de normas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de ley.

**Trabajo, de acuerdo a la relación de trabajo en si misma:**

El conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

**Trabajador:**

Es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.

**Patrón o Patrono:**

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



**Derecho Laboral:**

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del salario

**Derecho de familia:**

Es el conjunto de normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones personales y patrimoniales de los miembros que integran la familia, entre sí y respecto de terceros.

**Liberalismo:**

Es la filosofía político-económica que sustenta al capitalismo. Es una ideología propia de la burguesía.

**Contrato individual del trabajo:**

Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.



**Publicista:**

Tendencia según la cual el **Derecho del trabajo** es **Derecho Público**.

**Privatista:**

Sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.

**Dualista:**

Es una posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el **interés** individual y colectivo.

**Derecho Publico:**

Es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre las personas y entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus legítimas potestades públicas (jurisdiccionales, administrativas, según la naturaleza del órgano que las ejerce) y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, y de los órganos de la Administración pública entre sí.



### **Derecho Privado:**

Es la rama del Derecho que se ocupa preferentemente de las relaciones entre particulares. También se rigen por el Derecho privado las relaciones entre particulares y el Estado cuando éste actúa como un particular, sin ejercer potestad pública alguna (es, por ejemplo, el caso de las sociedades o empresas con personalidad jurídica propia creadas según las normas de Derecho mercantil y en las que el Estado o sus organismos autónomos ostenten un poder decisorio).

### **Derecho Civil:**

Es el conjunto de normas jurídicas y principios que regulan las relaciones personales o patrimoniales entre personas privadas o públicas, tanto físicas como jurídicas, de carácter privado y público.

### **Derecho Constitucional.**

La relación que guarda el derecho del trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia; no solo constituye su fundamento de validez, sino el de una de sus fuentes formales más importantes, la ley.



Además del derecho constitucional, de su objeto de estudio más exactamente, parten las líneas Fundamentales, en lo político, en lo económico y en lo social, que en el país han de seguirse y de lo cual nuestra disciplina, junto con las demás no son sino medios para alcanzar tales finalidades.

#### **Derecho Internacional.**

Es un conjunto de leyes que se ocupan de la Distribución y ejercicio de gobierno el poder.

#### **Derecho Administrativo.**

Se refiere a la aplicación de las disposiciones laborales, esta misión se ha encomendado a autoridades administrativas, es decir, existen funcionarios que, estando comprendidos dentro de la esfera del derecho administrativo, tienen facultades para actuar dentro del campo laboral, desde la simple designación de personal, hasta la vigilancia y la aplicación de las normas del trabajo.

#### **Derecho Penal.**

Se vincula en cuanto a que en la ley se contienen normas materialmente penales, así mismo en la legislación penal se



tipifican como delitos, algunas conductas realizadas con motivo de la prestación de un trabajo, como el fraude específico consistente en que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador, se les pagan cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden o se le obliga a firmar recibos que amparen cantidades superiores a las efectivamente entregadas.

**Derecho Mercantil o derecho comercial:**

Es el conjunto de normas relativas a los comerciantes en el ejercicio de su profesión, a los actos de comercio legalmente calificados como tales y a las relaciones jurídicas derivadas de la realización de estos.

**Derecho Fiscal.**

La relación es toda vez que en virtud de las disposiciones contenidas en la ley de impuesto sobre la Renta, son objeto de gravamen los ingresos obtenidos como resultado de la relación del trabajo. El salario mínimo queda exento de este impuesto, de tal manera que solo las percepciones que excedan del salario mínimo constituirán la base gravable de dicho impuesto. Asimismo en materia de participación de



utilidades, podrán los trabajadores formular objeciones a la declaración de impuestos.

### **Principios:**

Son líneas directrices, que constituyen un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales del área y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

### **Principio Protector:**

En Derecho laboral, es uno de sus principios más importantes. Es el que lo diferencia del Derecho civil.

El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.



### **Principio de la Irrenunciabilidad:**

Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio

### **Principio de la Continuidad de la relación:**

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una "extremada vitalidad y dureza".

### **Código de Trabajo:**

Es aquel que tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.



**Intermediario:**

Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono.

**Sub-contratistas:**

Son las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

**Salario:**

Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

**Contrato escrito:**

Es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

## BIBLIOGRAFIA

- **LEYES**

- Código de trabajo
- Constitución de la República de El Salvador.

- **LIBROS**

- |  |   |
|--|---|
| Hernández Sampieri,<br>Roberto.<br>Fernández Collado,<br>Carlos.<br>Baptista Lucio, Pilar. | "Metodología de la<br>Investigación".<br>Editorial McGraw-Hill.<br>Segunda Edición. |
| Zacarías Ortes, Eladio.  | "Pasos para hacer una<br>investigación"   |
| Cesar Augusto Bernal T.  | "Metodología de la<br>Investigación para<br>Administración y Economía".             |
| José Dávalos.  | "Derecho individual del<br>Trabajo"<br><br>Editorial Porrúa<br><br>Primera edición. |

## **PAGINAS WEB**

Principios del derecho laboral en Centro América.

[www.cesdepu.com/revelec/relactab.htm](http://www.cesdepu.com/revelec/relactab.htm)

Origen y evolución del derecho laboral

[www.mitecnológico.com/.../origen](http://www.mitecnológico.com/.../origen)

Derecho Laboral

[www.monografias.com/trabajos7/dela](http://www.monografias.com/trabajos7/dela)

Derecho Laboral

[www.monografias.com/Derecho](http://www.monografias.com/Derecho)

# ANEXOS

**Universidad de El Salvador**  
**Facultad Multidisciplinaria de Occidente**  
**Departamento de Ciencias Económicas**



**Universidad de El Salvador**  
*Hacia la libertad por la cultura*

“Encuesta dirigida a los estudiantes de Derecho Laboral”

**Objetivo:** Conocer la necesidad de una guía técnica – práctica como material de apoyo a la asignatura de Derecho Laboral.

---

Indicación: Marque con una “X” en la casilla correspondiente.

1. Sexo

Masculino  Femenino

2. ¿Conoce los beneficios y obligaciones que genera el Derecho Laboral?

Si  No

3. ¿Conoce los diferentes salarios mínimos vigentes en El Salvador?

Si  No

4. ¿Conoce los derechos y obligaciones que se generan al iniciar una relación laboral entre patrono y el trabajador?

Si  No

5. ¿Considera compleja la aplicación práctica del Código de Trabajo?

Si  No

6. ¿Conoce la existencia de bibliografía relacionada con el Derecho Laboral, además del Código de Trabajo?

Si  No

7. ¿Considera necesaria la existencia de una guía donde se encuentran casos prácticos de la normativa laboral?

Si

No

8. ¿Considera que la asignatura Derecho Laboral tuviera una mejor comprensión si se apoyara de una guía técnica práctica?

Si

No

9. ¿Si existiera una guía técnica práctica la consultaría?

Si

No

10. ¿Considera beneficiosa la existencia de una guía técnica práctica que respalde la asignatura de Derecho Laboral?

Si

No

**Universidad de El Salvador**  
**Facultad Multidisciplinaria de Occidente**  
**Departamento de Ciencias Económicas**



**Universidad de El Salvador**  
*Hacia la libertad por la cultura*

“Entrevista al docente encargado de la asignatura Derecho Laboral”

**Objetivo:** Conocer la importancia que tiene la creación de una guía técnica – práctica que respalde la materia Derecho Laboral.

Indicación: Conteste según su criterio.

---

1- ¿Existe material de apoyo para los estudiantes que cursan Derecho Laboral que contengan casos prácticos, de la aplicación del Código de Trabajo?

2- ¿Considera necesaria la elaboración de una guía técnica – práctica que contribuya al desarrollo de la materia Derecho Laboral?

3- ¿Qué contenidos se podrían incluir en la guía técnica – práctica?

4- ¿Qué beneficios obtendrán los estudiantes que cursan la asignatura de Derecho Laboral?

5- ¿Recomendaría como material de consulta en la biblioteca para el buen desarrollo de la asignatura Derecho Laboral?