

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE CONTADURIA PÚBLICA**



TRABAJO DE GRADO:

“DISEÑO DE UNA GUÍA DE CONTABILIZACIÓN DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS POR TERMINACIÓN DE CONTRATO Y SUS IMPLICACIONES CONTABLES Y LEGALES EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL. 2015”

PRESENTADO POR:

CERON AREVALO, WENDY JAZMIN
GARCIA GUEVARA, BRENDA ROSIBEL
SILIS ESPINOZA, NESTOR FRANCISCO

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCIA

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, ENERO 2016

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

LIC. JOSÉ LUIS ARGUETA ANTILLON
RECTOR INTERINO

PENDIENTE DE ELECCIÓN
VICE-RECTOR ACADEMICO

ING. CARLOS ARMANDO VILLALTA
VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO

DRA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL

LICDA. NORA BEATRIZ MELENDEZ
FISCAL GENERAL INTERINO

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA

DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DÍAZ

VICE DECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ

SECRETARIO GENERAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCIA

JEFE DE DEPARTAMENTO INTERINO

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCIA

COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADUACION

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCIA
DOCENTE DIRECTOR DE TESIS

LIC. FRANCISCO CRISTOBAL GALLARDO
. ASESOR METODOLOGICO

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMERICA

Agradecimientos

AL DOCENTE ASESOR.

Lic. Oscar René Barrera; gracias por el tiempo para poder orientarnos en este proceso, por compartir sus conocimientos que han sido vitales para el desarrollo de este trabajo, Dios lo bendiga siempre y le permita seguir formando a muchos más profesionales.

AL DOCENTE METODOLOGICO

Lic. Francisco Gallardo, por compartir sus conocimientos y orientarnos en el desarrollo de nuestra investigación.

A LOS DOCENTES

Que con sus conocimientos han contribuido en nuestra formación profesional.

AL LIC. OSCAR CRUZ

Por brindarnos su apoyo en las consultas con el personal de la Oficina Regional de San Miguel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y darnos las herramientas para desarrollar nuestro trabajo.

AL LIC. NELSON PINEDA

Por el tiempo que se tomó para orientarnos en el desarrollo de nuestro trabajo a través de sus conocimientos en la materia.

AL PERSONAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

Por acceder a nuestras peticiones de información muy amablemente y colaborar con las herramientas necesarias para el desarrollo de nuestro trabajo.

WENDY, BRENDA Y NESTOR

Agradecimientos.

A DIOS TODOPODEROSO

Por regalarme la vida y la salud para llegar hasta este momento, por cada bendición que le dio a mi vida durante este camino y por la sabiduría que deposito en mi durante todo mi periodo educativo.

A MIS PADRES

José Israel y Reina del Carmen, por apoyar mis sueños y actividades en cada momento y no dejarme sola en este caminar, por su amor, su paciencia y sacrificio incondicional durante todos estos años para que mi formación profesional sea posible. Los amo por ser las personas más importantes en mi vida.

A MIS HERMANAS

Karen y Yessica, por apoyarme siempre, por su comprensión en mis momentos de ausencia y por su amor que estuvo presente durante todo este tiempo. Sé que ustedes también se sacrificaron conmigo y por eso este logro es de ustedes.

A MIS TIAS Y TIOS

Todos ustedes son parte importante de esto por que estuvieron pendientes de mí, aun estando cerca o lejos del país, agradezco infinitamente sus palabras de aliento y su confianza en mí desarrollo profesional. En especial a **María del Tránsito**, mi segunda mamá, por su amor, sus consejos y bendiciones, sé que siempre estuve en sus oraciones. Mi felicidad es poder compartir mis logros con usted también.

A MIS ABUELAS

Vicenta Arévalo que desde el cielo ha cuidado de mí en todo momento, ha visto mi desarrollo profesional durante todos estos años, estoy segura que desde ahí está orgullosa de mí y a **Rosaura Cerón** que a pesar de sus años siempre ha estado pendiente de mis estudios. Gracias a ambas por sus consejos, su amor y sobre todo por enseñarme el temor a Dios.

A MIS PRIMAS Y PRIMOS

Por todos los momentos juntos y por su ayuda en mí desarrollo profesional en estos años, especialmente a mis cinco personas favoritas; ustedes me entregaron su amor y entendieron cada vez que tenía que ausentarme porque mis prioridades habían cambiado. Mi vida profesional no hubiese sido la misma sin ustedes. Las amo.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS

Brenda y Nestor, sin ustedes esta aventura no hubiese sido posible. Gracias por su paciencia y comprensión en cada momento, por los momentos divertidos y llenos de trabajo en cada reunión.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS

Todos ustedes son especiales en mi vida, de una u otra manera me ayudaron para que todo esto fuese posible. Siempre supieron que decir en los peores momentos.

WENDY JAZMIN

Agradecimientos

A DIOS TODO PODEROSO; por ayudarme a cumplir unos de mis objetivos más preciados, por ser la luz que guía mi vida, por regalarme una familia que también ha luchado para que este sueño se haga realidad, por darme la fortaleza en los momentos difíciles.

A MI MAMA

Segunda G. Guevara; por el amor que me ha brindado, su apoyo y sus oraciones que han sido vitales para alcanzar este objetivo, es una Mamá ejemplar a quien amo y admiro.

A MIS HERMANOS

Pedro A. Guevara; por todo el apoyo y motivación a seguir a delante, por toda la ayuda que me ha brindado, Dios le multiplique todo lo que ha hecho por mí y lo bendiga siempre. **Ever D. García;** por su apoyo en este proceso y su compañía en mis noches de desvelos.

A MI NOVIO

Carlos A. Romero; Por motivarme siempre a seguir a delante sin importar las circunstancias, por toda la paciencia, comprensión, amor y apoyo incondicional que ha brindado.

A MI EQUIPO DE TESIS.

Wendy Cerón y Nestor Silis; gracias por dejarme formar parte de este equipo, por el esfuerzo y el sacrificio para culminar esta última etapa de nuestra formación como profesionales, son muy lindos amigo/a, se les quiere mucho y que Dios los bendiga siempre.

A todos los amigos/as y la familia Cerón Arévalo que contribuyeron de una u otra forma a que este sueño se haga realidad.

BRENDA ROSIBEL

Agradecimientos

A NUESTRO DIOS TODOPODEROSO por haberme permitido llegar hasta aquí, por la fortaleza, sabiduría y bendiciones que derramo sobre mí para poder culminar mi carrera.

A MIS PADRES, Víctor Manuel y Verónica Isabel por el apoyo incondicional que me dieron, por todo el sacrificio que hacen por mí, por estar en todo momento a mi lado, gracias.

A MIS HERMANOS, Alejandro José y Víctor Josué, por acompañarme durante todo este proceso, gracias por su apoyo incondicional.

A MIS FAMILIARES, por confiar y apoyar mi formación académica.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS, Wendy Jazmín Cerón Arévalo alias “la prima” y Brenda Rosibel García Guevara alias “la china”, por darme el placer y el privilegio de formar parte de este equipo, por la paciencia que me tuvieron, gracias.

NESTOR FRANCISCO

Contenido

INTRODUCCION	i
CAPITULO I: FORMULACION DEL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del Problema	13
1.2 Justificación.	16
1.3 Objetivos.	17
1.3.1 Objetivo General	17
1.3.2 Objetivos Específicos.....	17
CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA	18
2.1 Marco Histórico	18
2.1.1 Evolución Histórica de las Empresas.....	18
2.1.2 Las Seis Etapas de la Historia de la Empresa	19
2.1.3 Evolución Histórica de las Pequeñas y Medianas Empresas en América Latina.	24
2.1.3.1 El Rol de las Pymes.....	27
2.1.4 Evolución Histórica de las Pequeñas y Medianas Empresas en El Salvador.....	29
2.1.4.1 Finalidad de la Ley MYPE.....	32
2.1.4.2 Beneficios de la Ley MYPE.....	33
2.1.5 Desarrollo del Termino Empresa.	35
2.1.5.1 Evolución Histórica de las Empresas.....	36
2.1.5.2 La Empresa en la Actualidad	38
2.1.6 Clasificación de las Empresas	39
2.1.6.1 Según su Actividad:	40
2.1.6.2 Según la Propiedad:	40
2.1.6.3 Según su Tamaño:.....	41
2.1.6.4 De acuerdo con el número de propietarios.	42
2.1.7 Beneficios a Empleados.	43
2.1.7.1 Temprana Industrialización.....	43
2.1.7.2 Planificación Anticipada.....	44
2.1.7.3 Discapacidad	44

2.1.7.4 Granja.....	45
2.2 Marco Normativo.....	50
2.2.1 Legal.....	50
2.2.1.1 Constitución de la Republica	50
2.2.1.2 Código de Trabajo	52
2.2.1.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	96
2.2.1.4 Ley de Impuesto Sobre la Renta	100
2.2.1.5 Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta	103
2.2.1.6 Código Tributario	105
2.2.1.7 Reglamento de Aplicación del Código Tributario	106
2.2.1.8 Ley del Seguro Social.....	107
2.2.1.9 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.....	109
2.2.1.10 Ley de Formación Profesional	110
2.2.1.11 Dirección General de Impuestos Internos Circular N° 02/2012.....	110
2.2.1.12 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social	112
2.2.2 Técnico	114
2.2.2.1 Normas Internacionales de Contabilidad	114
2.2.2.1.1 Norma Internacional de Contabilidad 19 “Beneficios a los Empleados”	114
2.2.2.2 Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades.....	117
2.2.2.2.1 Sección 21: Provisiones y Contingencias	117
2.2.2.2.2 Sección 28: Beneficios a los Empleados	119
2.2.2.2.3 Sección 29: Impuesto a las ganancias.....	121
2.3 Marco Teórico.....	126
2.3.1 Beneficios a Empleados	126
2.3.1.1 Beneficios a Corto Plazo.....	127
2.3.1.2 Otros Beneficios a Largo Plazo:	127
2.3.1.3 Beneficios Post Empleo:	128
2.3.1.4 Beneficios por Terminación	132

2.3.2 Indemnización.....	133
2.3.3 Condiciones	135
2.3.4 Renuncia.....	137
2.3.5 Vacación	139
2.3.6 Aguinaldo.....	141
2.3.7 Diferencias entre Indemnización y Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	142
2.3.8 Solicitud de Audiencia Conciliatoria para Trabajadores.....	143
2.3.9 Solicitud de Intervención Conciliatoria por Conflictos Individuales	144
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.	147
3.1 Tipo de Estudio.....	147
3.2 Universo.....	147
3.3 Muestra.....	147
3.4 Criterios.	149
3.5 Operacionalización de Variables.....	150
3.6 Instrumento de Medición.....	151
3.7 Procesamiento de Datos.....	152
3.9 Análisis e Interpretación de Datos.....	153
3.9.1 Resultados de Encuesta a Contadores.....	153
3.9.2 Resultados de Encuesta a Administradores	168
CAPITULO IV: GUIA DE CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS POR TERMINACION DE CONTRATO PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.	184
INTRODUCCIÓN.....	i
4.1 Políticas Contables	186
4.2 Catalogo	193
4.3 Manual de Aplicación.....	201
4.4 Casos.....	206
4.4.1 Planteamiento.....	206
4.4.1.1 Caso 1 Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	207
4.4.1.1.1 Aceptación de Renuncia por Parte de la Empresa.	207
4.4.1.1.2 No Aceptación de la Renuncia por Parte de la Empresa	213

4.4.1.1.3 Multiplicidad de Renuncias.	221
4.4.1.2 Caso 2 Terminación de Contrato sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes y sin Intervención Judicial	239
4.4.1.2.1 Por el Cumplimiento del Plazo	239
4.4.1.2.2 Por Cumplimiento del Contrato que por la Habitualidad se Convierte en Responsabilidad Patronal debido a la Naturaleza del Trabajo.....	240
4.4.1.3 Caso 3 Terminación de Contrato Sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes que Requieren Intervención Judicial	246
4.4.1.3.1 Cierre Definitivo de la Empresa Motivado por Incosteabilidad del Negocio y Autorizados por Sentencia del Juez de Trabajo Competente	246
4.4.1.4 Caso 4 Terminación sin Responsabilidad para el Patrono	248
4.4.1.5 Caso 5 Terminación con Responsabilidad para el Patrono	251
4.4.1.6 Caso 6 Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento y Renuncia.....	272
4.4.1.7 Caso 7 Provisión por Pasivos Laborales.	273
4.4.1.8 Caso 8 Provisiones de Contingencias por Litigios.	282
4.4.1.9 Caso 9: Determinación de la Provisión por Renuncia Voluntaria para Efectos del Impuestos Diferidos.....	284
4.4.2.0 Caso 10: Por la muerte del trabajador. (Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria)	290
4.4.2 Implicaciones Legales y Financieras de la Aplicación de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	298
4.4.2.1 Implicaciones Financieras.....	298
4.4.2.2 Implicaciones Legales.....	300
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	303
5.1 Conclusiones.	303
5.2 Recomendaciones.	306
ANEXOS	308
Anexo 1.1 Preaviso.....	308
Anexo 1.2 Carta de Renuncia.....	309
Anexo 1.3 DUI Yolanda Ramírez.....	310

Anexo 2.1 Solicitud	311
Anexo 2.2 DUI Marina Centeno	313
Anexo 2.3 Poder General Judicial.....	314
Anexo 2.4 Solicitud de Audiencia Conciliatoria.....	316
Anexo 3.1 Resolución para Multiplicidad de Renuncias	317
Anexo 4.1 Preaviso.....	321
Anexo 4.2 Carta de Renuncia Ovidio Cruz	322
Anexo 4.3 DUI Ovidio Cruz.....	323
Anexo 4.4 Hoja de Cálculos.....	324
Anexo 5.1 Preaviso.....	325
Anexo 5.2 Carta de Renuncia Maritza Ruiz	326
Anexo 5.3 DUI Maritza Ruiz.....	327
Anexo 5.4 Hoja de Cálculo	328
Anexo 6.1 Preaviso.....	329
Anexo 6.2 Carta de Renuncia Karla Gutiérrez.....	330
Anexo 6.3 DUI Karla Gutiérrez	331
Anexo 6.4 Hoja de Cálculo	332
Anexo 7.1 hoja de Cálculo	333
Anexo 8.1 Acta de Junta Directiva.....	334
Anexo 8.2 Notificación de Despido	335
Anexo 8.3 Solicitud para Audiencia Conciliatoria.....	336
Anexo 8.4 DUI Claudia Pacheco	338
Anexo 8.5 Hoja de Cálculo	339
Anexo 8.6 Notificación para Conciliación.....	340
Anexo 8.7 Sentencia.....	341
Anexo 9.1 Solicitud	345
Anexo 9.2 Solicitud de Audiencia Conciliatoria.....	347
Anexo 9.3 DUI Mauricio Ferrufino.....	348
Anexo 9.4 Hoja de Cálculo	349
Anexo 9.5 Sentencia Juzgado de lo Laboral (Absuélvase).....	350
Anexo 9.6 Sentencia del Juzgado de lo Laboral (Condenase)	351

Anexo 9.7 Sentencia Cámara de lo Laboral (Absuélvase).....	352
Anexo 9.8 Sentencia Cámara de lo Laboral (Condenase).....	353
Anexo 9.9 Recurso de Casación.	353
Anexo 9.10 Sentencia Sala de lo Civil (Inadmítase)	355
Anexo 9.11 Sala de lo Civil (No da lugar a Casación)	357
Anexo 9.12 Sala de lo Civil (Confirmase)	357
Anexo 9.13 Recibo de Ingreso.....	358
Anexo 10.1 Carta de Renuncia	359
Anexo 10.2 DUI David Mendoza.....	360
Anexo 11.1 Cuestionario Contadores	361
Anexo 11.2 Cuestionario Propietarios.....	366
Bibliografía	370

INTRODUCCION

Las empresas en El Salvador son las que constituyen la mayor fuentes de empleo, existen una serie de clasificación de estas en función de la cantidad de activos que posean o por el número de empleados, para determinar si es pequeña, mediana o gran empresa.

Sin embargo, de los elementos que conforman una empresa, tales como el recurso humano, materiales, financieros y el elemento tecnológico, en la actualidad el elemento humano se ha convertido en una herramienta indispensable para el desarrollo económico de las empresas, siendo el elemento que requiere mayor inversión por parte de los patronos, en nuestro país existen legislaciones labores que regulan las relaciones entre patronos y empleados, para que ambos sean capaces de lograr sus fines, además, establecen el otorgamientos de los diferentes beneficios a los que tienen derechos los empleados como compensación a su esfuerzo físico y mental en las empresas.

Así mismo, existen normas contables que son las que establecen como se va a llevar el registro y control de las provisiones, y el pago de los beneficios que se les proporcionan a los empleados.

Es necesario determinar los diversos motivos que lleva a una empresa a ofrecer beneficios a sus empleados, entre otros, se pueden enlistar los siguientes:

- ✓ Legislación laboral
- ✓ Negociación con los sindicatos
- ✓ La práctica habitual en el sector
- ✓ La atracción y retención del talento
- ✓ Interés de los empleados
- ✓ La toma de conciencia sobre la responsabilidad social con sus empleados.

El origen puede ser dispar pero el resultado obtenido está muy relacionado con el bienestar y motivación del empleado, lo que lo hace ser mucho más rentable para la compañía, ya que esta va a tener menos rotación, menor ausentismo y mayor atracción del talento y en consecuencia tendrá menos despidos que le lleven a realizar un desembolso que pueda generar efectos negativos en su situación financiera.

La presente investigación, está orientada a la realización de una guía para la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato teniendo en cuenta los aspectos contables y legales de las pequeñas empresas de servicio de la Ciudad de San Miguel, con la finalidad de proporcionarle a estas entidades una herramienta del tratamiento de los beneficios a empleados, que le será de mucha utilidad, ya que les permitirá establecer de forma más razonable los pasivos laborales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato, tomando en cuenta la economía nacional y las implicaciones financieras que atrae, proporcionándoles una mayor estabilidad financiera que contribuirá a mejorar la productividad en sus operaciones al no verse afectada por los desembolsos que tendrá que realizar en los casos de despido injustificado así como por las renunciaciones voluntarias por parte de los empleados.

Así mismo es importante mencionar que este trabajo de investigación está integrado por cinco capítulos en los cuales se desarrolla la metodología de investigación, el marco de referencia que fue utilizado para considerar los aspectos tanto legales como normativos, la guía de contabilización con sus respectivos ejemplos, cálculos, registros contables y consideraciones técnicas y legales, y las conclusiones y recomendaciones que se pudieron obtener al finalizar la investigación.

CAPITULO I: FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Las empresas como organizaciones o instituciones dedicadas a actividades o persecución de fines económicos o comerciales están integradas por cuatro recursos para su funcionalidad, los cuales son:

- Recursos Humanos
- Recursos Materiales
- Recursos Tecnológicos
- Recursos Financieros

Es así como los recursos humanos dentro de una empresa se convierten en un elemento fundamental para el desarrollo económico y operacional de la misma, por lo que existe una serie de beneficios y retribuciones reguladas por las diferentes leyes laborales y normas contables en las que se obliga al patrono al cumplimiento oportuno de las mismas.

En nuestra sociedad, muchas empresas no cumplen en su totalidad el otorgamiento de ciertos beneficios a sus empleados, salvo en aquellos casos en que son constantemente supervisados por la autoridad competente, lo que muchos desconocen es que el otorgamiento de beneficios remunerados a los empleados acarrea gastos a la empresa quien debe de prever de forma razonable a través de análisis financieros y tributarios la creación de los pasivos laborales para hacerle frente en un futuro a todos aquellos beneficios por terminación de contrato ya sea por despido injustificado, renuncia voluntaria o mutuo consentimiento.

En la actualidad, debido a las condiciones económicas de nuestro país resulta un tanto difícil para los patronos el cumplimiento de la legislación laboral por las implicaciones financieras que estas atraen y el cargo de impuestos que se puedan generar en sus Estados Financieros. Con miras al bienestar de los empleados a partir de la decisión de terminar con la prestación de servicios hacia sus centros de trabajo, el estado crea y promulga la “LEY REGULADORA DE LA PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA”, que obliga a los patronos a entregar cierta retribución económica a los empleados que cumplen con los requisitos que establece la ley y mantiene los beneficios regulados por el Código de Trabajo para los casos de despido injustificados conocidos comúnmente bajo la figura de indemnización. Así mismo se establece que los incumplimientos de las obligaciones contenidas en ambas leyes generan procesos judiciales que el patrono debe acatar junto a las consecuencias financieras que estos conlleven.

A razón de las nuevas regulaciones laborales impuestas por el Estado, los patronos se están viendo afectados en el área financiera de las empresas ya que no cuentan con procedimientos estandarizados sobre el tratamiento contable y tributario que le permita determinar de forma más razonable los pasivos laborales generados por las obligaciones mercantiles y laborales tomando en cuenta las provisiones por retiro voluntario.

Con la entrada en vigencia de la nueva ley en la que se estipula el retiro voluntario como una modalidad de beneficio por terminación de contrato, las entidades deben crear las provisiones laborales para hacerle frente a dicho desembolso, las cuales podrían desencadenar pérdidas técnicas para las empresas al no poder cubrir el pago de indemnizaciones con los activos que poseen, financieramente dichas pérdidas afectan al momento de solicitar créditos y ser evaluados por las instituciones financieras causando la no aprobación del financiamiento solicitado

por ausencia de las garantías necesarias para dichos tramites. Asimismo se encontrarían en dificultad a la hora de atraer inversionistas porque tendrían que evaluar el monto de capital que tendrían que inyectarles para mantener la rentabilidad financiera.

Por otra parte muchos patronos y profesionales de la contabilidad desconocen los procesos judiciales a seguir en casos de incumplimiento y por ende no toman en cuenta las implicaciones financieras al momento de establecer el pasivo laboral a favor de los trabajadores por lo que para presentar información financiera razonable se deben establecer las provisiones de las posibles contingencias por incumplimiento a las disposiciones legales que regulan los beneficios a empleados por terminación de contrato.

Considerando las pequeñas empresas del sector servicio para la realización de la investigación, ya que son las que generan el 90% de empleos en el país siendo así las instituciones que requieren de una mayor contratación de capital humano para el desarrollo de sus funciones, es de vital importancia que el área administrativa de dichas empresas conozcan a profundidad los procesos para la elaboración de los pasivos laborales con los cuales deben considerar los aspectos contables, tributarios y laborales para evitar que sus entidades entren en problemas financieros graves y no puedan expresar Estados Financieros de forma razonable.

1.2 Justificación.

La propuesta del tratamiento contable, legal de las indemnizaciones le será de mucha utilidad a los patronos de las entidades privadas del sector servicios ya que les permitirá establecer de forma más razonable los pasivos laborales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato, tomando en cuenta la economía nacional y las implicaciones financieras que atrae, proporcionándoles una mayor estabilidad financiera que contribuirá a mejorar la productividad en sus operaciones al no verse afectada por los desembolsos que tendrá que realizar al finalizar un contrato de trabajo.

Los patronos y profesionales de la contabilidad desconocen las implicaciones contables contenidas en las Normas Internaciones de Contabilidad (NIC 19) así como en las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (Sección 28) y las regulaciones legales tanto la parte tributaria, laboral y procesal, que surgen de la renuncia voluntaria como una modalidad de terminación de contrato y de la indemnización en los casos de despido de hecho.

Una de las ventajas de la propuesta, es que a través de ella se podrá realizar el análisis sobre las provisiones que se deban establecer para el cumplimiento de las disposiciones legales que establece tanto el Código de Trabajo como las derivadas de la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, así mismo, advertir cuales serían los efectos financieros del incumplimiento legal en relación con los beneficios a empleados por terminación de contrato que tendrá que asumir el patrono, por lo que podrán determinar las obligaciones y les permitirá evaluar el funcionamiento actual de sus operaciones y la manera de generar información financiera razonable.

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo General

✓ Diseñar una guía para la contabilización de los Beneficios a Empleados por terminación de contrato considerando las disposiciones contables y legales orientadas a las pequeñas empresas del sector servicios de la ciudad de San Miguel.

1.3.2 Objetivos Específicos.

✓ Describir el tratamiento contable que debe darse a los Beneficios a Empleados por terminación de contrato en las pequeñas empresas del sector servicio de la ciudad de San Miguel.

✓ Elaborar registros contables para la creación de los pasivos laborales derivados de los Beneficios a Empleados por terminación de contrato en las pequeñas empresas del sector servicios de la ciudad de San Miguel.

✓ Señalar las diferencias contables y legales derivadas del tratamiento contable de los Beneficios a Empleados por terminación de contrato en las pequeñas empresas del sector servicios de la ciudad de San Miguel.

✓ Crear provisiones y reflejar contingencias por incumplimiento a las disposiciones legales que regulan los beneficios a empleados por terminación de contrato.

CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Evolución Histórica de las Empresas

Durante su larga historia y hasta mediados del siglo XVIII las empresas se desarrollaron con gran lentitud. No obstante siempre existió el trabajo organizado y dirigido en la historia de la humanidad, la historia de las empresas y sobre todo la historia de la administración de las mismas.

A partir de 1776, después de la invención de la máquina de vapor por James Watt (1736-1819) y su consiguiente aplicación en la producción, surgió una nueva concepción de trabajo que modificó por completo la estructura social y comercial de la época, y en casi un siglo provocó profundos y rápidos cambios políticos, sociales y económicos mucho mayores que todos los cambios ocurridos en el milenio anterior.

Este periodo conocido como Revolución Industrial, se inició en Inglaterra y se extendió con rapidez por todo el mundo civilizado de la época. La Revolución Industrial sustituyó el primitivo taller del artesano por la industrialización y preparó el camino para el surgimiento de las modernas empresas y los desafíos de administrarlas.

La historia de las empresas puede dividirse en seis etapas:

- 1. Artesanal;** desde la antigüedad hasta antes de la Revolución Industrial 1780.
- 2. Transición;** hacia Primera Revolución Industrial 1780 a 1860, la industrialización.

3. Desarrollo industrial; después de la Segunda Revolución Industrial 1860 a 1914.

4. Gigantismo industrial; entre las dos guerras mundiales 1914 a 1945.

5. Moderna; desde la postguerra 1945 hasta 1980.

6. Globalización; desde 1980 hasta la actualidad.

2.1.2 Las Seis Etapas de la Historia de las Empresa

1. Artesanal: va desde la antigüedad hasta cerca de 1780, cuando se inicia la Revolución Industrial. En esta etapa, el régimen productivo se basa en los talleres de los artesanos y en la mano de obra intensiva y no calificada, empleada en la agricultura. Predominan los pequeños talleres y las granjas que utilizan el trabajo de los esclavos y emplean herramientas rudimentarias.

2. Transición del Artesanado a la Industrialización: corresponde a la Primera Revolución Industrial, de 1780 a 1860. Es la etapa de la industrialización naciente, de la mecanización de los talleres y de la agricultura. Los dos elementos representativos son el carbón (la nueva fuente básica de energía) y el hierro (el material básico) que adquieren enorme importancia en el desarrollo de los países. En esta etapa ocurre una creciente mecanización de los talleres (con el surgimiento de la máquina de hilar en 1767, el telar hidráulico en 1769 y el telar mecánico en 1785 y de la agricultura la aparición de la desmotadora de algodón en 1792, gracias a la máquina de vapor y la aplicación de la fuerza motriz del vapor a la producción.

En ese momento nace el sistema fabril, los talleres mecanizados se convierten lentamente en fábricas dotadas de enormes y pesadas máquinas que sustituyen la actividad muscular humana. Los transportes toman un impulso vigoroso con la

navegación de vapor (1807), la invención de la locomotora de vapor y el surgimiento de las primeras vías férreas de gran extensión (a partir de 1813).

3. Desarrollo Industrial: corresponde a la Segunda Revolución Industrial, entre 1860 y 1914. Los dos grandes componentes de esta etapa son el acero (el nuevo material básico cuyo proceso de fabricación se desarrolló a partir de 1856) y la electricidad. Se reemplaza el hierro por el acero como material industrial, y el vapor por la electricidad y los derivados del petróleo como fuentes principales de energía: se desarrolla la maquinaria con la aparición del motor de explosión y el motor eléctrico (1873).

La ciencia y los avances tecnológicos ejercen un dominio creciente en la naciente industria. Se producen transformaciones radicales en los medios de transporte (con el surgimiento del automóvil en 1880 y el avión en 1906) y en las comunicaciones (invención del telégrafo inalámbrico, el teléfono en 1876, y el cinematógrafo) y el mundo se vuelve cada vez más pequeño. El capitalismo industrial se ve desplazado por el capitalismo financiero, aparecen los grandes bancos y las instituciones financieras, junto a la ampliación extraordinaria de los mercados. Las empresas exitosas crecen desmesuradamente, experimentan un proceso de burocratización debido a su tamaño y adoptan un enfoque mecanicista de sus funciones.

4. Gigantismo Industrial: etapa situada entre las dos guerras mundiales (entre 1914 y 1945), en las cuales se utiliza la organización y tecnología avanzada con fines bélicos. En esta etapa se produce la gran depresión económica de 1929 y la crisis mundial que originó. En este periodo las empresas alcanzan tamaños enormes y realizan operaciones internacionales y multinacionales. Predominan las aplicaciones técnico-científicas y se enfatiza en materias petroquímicas.

Se intensifican los transportes: navegación de gran calado, vías férreas y carreteras, perfeccionamiento del automóvil y el avión. Las comunicaciones se

amplían y ganan rapidez con la radio y la televisión. El mundo se vuelve todavía más pequeño y complejo.

5. Moderna: es la etapa más reciente; que va desde 1945 (posguerra) hasta 1980 y marca una clara separación entre los países desarrollados (o industrializados), los países subdesarrollados (no industrializados) y los países en desarrollo. El avance tecnológico es sorprendente y se aplica con más rapidez a fines comerciales a través de productos y procesos más sofisticados. Se fabrican nuevos materiales sintéticos básicos (plásticos, aluminio, fibras textiles sintéticas, hormigón) y se utilizan nuevas fuentes de energía (nuclear, solar); no obstante, el petróleo y la electricidad mantienen su predominio.

Aparecen nuevas tecnologías (el circuito integrado, el transistor, el silicio) que permiten desarrollar las nuevas maravillas de nuestra época (televisión de colores, el sonido de alta fidelidad, el computador, la calculadora electrónica, la comunicación telefónica, la televisión satelital, la masificación del automóvil). Estos inventos son consecuencia de un invento mayor: son inventados, creados, proyectados y construidos en el interior de las empresas. La investigación y el desarrollo tecnológico se llevan a cabo en las empresas y se orientan hacia usos comerciales.

Es la época en que, junto a las empresas multinacionales, surgen empresas nacionales de gran tamaño y una amplia variedad de empresas medianas y pequeñas (entre las que se encuentran las microempresas y las mini empresas). La automatización y la computación aparecen en muchas de estas empresas, aumentando en gran medida sus recursos y potencialidades y distanciándolas cada vez más de las empresas que no han entrado en esta modernización.

Además, el ambiente se complica debido a la retracción, la escasez de recursos, la inflación, las altas tasas de interés y los costos crecientes. El mundo se empequeñece todavía más debido al enorme desarrollo de las comunicaciones y

de los negocios internacionales, pero también se vuelve más complejo y variable, lo cual trae consigo una novedad, la incertidumbre y la imprevisibilidad de los acontecimientos.

6. Globalización: etapa posterior a 1980, llena de retos, dificultades, amenazas, presiones, contingencias, restricciones y toda clase de adversidades para las empresas. En esta fase el ambiente externo se caracteriza por la complejidad y variabilidad que las empresas no logran descifrar e interpretar de manera adecuada. En consecuencia, las empresas enfrentan la incertidumbre de lo que acontece a su alrededor y, en especial, de lo que pueda ocurrir en el futuro próximo o remoto.

En esta etapa, las empresas afrontan aguda competencia, dificultades para comprender las reacciones del mercado y las acciones de los competidores por lo que administrar y ejecutar las tareas como se hizo siempre, no proporcionará los resultados adecuados, pues todo ha cambiado, incluida la administración de las mismas. Esta etapa se halla signada por la Tercera Revolución Industrial: la revolución del computador, en la que no sólo se sustituye el músculo humano por la máquina, sino también el cerebro humano por la máquina electrónica.¹

Por tanto, el papel de las empresas se ha vuelto mucho más complejo debido al fenómeno de la globalización o al avance incesante de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento. En la empresa de hoy en día, y principalmente en las de gran tamaño, las figuras del empresario y del dueño del capital están claramente definidas y a la vez estas, integran un conjunto de factores de producción (recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos), que han de ser organizados por el empresario y dirigidos para el logro de los objetivos, como

¹ <http://edgarmonteros.blogspot.com/2011/03/breve-historia-de-las-empresas.html>

es el hecho de asegurarse de la obtención de un beneficio, pero sin olvidar su responsabilidad social con el entorno que la rodea.

La empresa no es, por tanto, un ente aislado, sino que forma parte de un entorno mucho más complejo que está formado por elementos interrelacionados entre sí y con la propia empresa, sobre los cuales esta tiene escasa o nula influencia pero que condicionan su actividad.² En la estructura económica de distintos países, se encuentran sectores más dinámicos que otros, actividades que cuentan con ventajas comparativas frente a otros países. Pero en todos se encuentran empresas pequeñas, medianas y grandes empresas.

En la economía mundial se observan claras tendencias hacia la internacionalización de los negocios y de los mercados, la liberación del comercio, el intercambio entre grandes bloques económicos regionales, por lo que dentro de este proceso las Pymes deben cumplir un papel destacado.

Debido a la nueva concepción de la competencia, cobra especial relevancia el criterio de "especialización flexible" que contempla la capacidad de las empresas para responder en la forma adecuada a los cambios en el mercado internacional, adaptándose a los tipos de bienes producidos, cantidad y calidad de mano de obra, insumos, etc. Hasta el mismo proceso productivo debe replantearse.

Las Pymes en este contexto, encuentran su razón de ser, ya que constituyen las organizaciones más capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y de generar empleo, con lo que representan un importante factor de política de distribución de ingresos a las clases media y baja, con lo cual fomentan el desarrollo económico de toda una Nación.

² (<http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-evolucion-historica-del-concepto-de-empresa>, s.f.)

En los últimos años, se ha reconocido a nivel mundial la importancia del sector de las PYMES, lo que ha facilitado la creación de fuentes de recursos y los proyectos de cooperación hacia los países en vía de desarrollo.

El surgimiento de las PYMES, se da en dos tipos. Por un lado, aquellas que se originan como empresas propiamente dichas, es decir, en las que se puede distinguir correctamente una organización y una estructura, donde existe una gestión empresarial y el trabajo remunerado, estas, en su mayoría, se desarrollaron dentro del sector formal de la economía.

Por otro lado, están aquellas que tuvieron un origen familiar caracterizadas por una gestión a lo que solo le preocupó su supervivencia sin prestar demasiada atención a temas tales como el costo de oportunidad del capital, o la inversión que permite el crecimiento.³

Las Micros y Pequeñas Empresas cumplen un rol fundamental, pues con su aporte ya sea produciendo y ofertando bienes y servicios, demandando y comprando productos y servicios, constituyen un eslabón determinante en el encadenamiento de la actividad económica y la generación de empleo.

2.1.3 Evolución Histórica de las Pequeñas y Medianas Empresas en América Latina.

La Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) en América Latina juega un papel muy importante en la cohesión social, ya que contribuye significativamente a la generación de empleo, de ingresos, erradicación de la pobreza y dinamiza la actividad productiva de las economías locales. Adicionalmente, representan una

³ (<http://www.centrogl.com/a/que-son-las-mipymes-y-su-evolucion>)

cuota importante en el tejido empresarial de los países; así en el istmo centroamericano se estima que la MIPYME representa más del 90% de la estructura empresarial de la región.

Las MIPYMES constituyen un eje importante de desarrollo para las economías Latinoamericanas, especialmente para las Centroamericanas, por lo que el desarrollo de políticas, programas, instrumentos y herramientas innovadoras para su promoción son de vital importancia para mejorar la competitividad de las mismas. Es por ello que, se cuenta con el Centro Regional de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa (CENPROMYPE), como organismo especializado del Sistema de la Integración Centroamericana que tiene como misión contribuir a mejorar la competitividad y el entorno de políticas para las MIPYME Centroamericanas a través de la facilitación de procesos innovadores de gestión pública y privada.

En particular, las pequeñas y medianas empresas juegan un papel central en el potencial crecimiento de América Latina y en la creación de puestos de trabajo de mayor calidad. Actualmente, representan la mayoría de las empresas privadas en la región, 99% del total de empresas y dan empleo a cerca de 67% de los trabajadores.

Las MIPYMES ayudan a producir bienes y servicios que para la gran empresa no es costeable producir o que se requieren en pequeñas cantidades y deben adaptarse a determinadas especificaciones; así mismo, crean y fortalecen la formación empresarial al adquirir experiencia en diversas funciones de la organización, además de su impacto en la generación de empleos y aportación a los ingresos públicos.

Ventajas y Desventajas de la MIPYME

Dadas las características y el contexto en el que se desenvuelven las MIPYMES se pueden definir las ventajas que poseen en relación a la gran empresa:

- ✓ Gran aportación al PIB y al empleo
- ✓ Atienden el mercado local que no interesa a las grandes, apoyando el desarrollo regional.
- ✓ Flexibilidad para expandir o contraer sus actividades en función a estacionalidades.
- ✓ Mayor flexibilidad para amoldarse a los cambios del entorno o de las exigencias de los clientes, debido a su estructura.
- ✓ Mayor agilidad para dar rápidas respuestas a los cambios a partir de la delegación de responsabilidades.
- ✓ Mayor capacidad de innovación porque es más fácil adaptarse a las necesidades de las empresas cuando se comprende rápidamente los requerimientos de los usuarios.
- ✓ Mayor capacidad para atender segmentos de demanda, mediante la optimización de los recursos para el alcance de los nichos de mercado.
- ✓ Contacto fluido con los clientes, lo que permite una cabal comprensión de sus deseos, necesidades y expectativas.
- ✓ Mayor facilidad para establecer óptimas relaciones en el seno de la organización, a partir de la mayor facilidad para compartir la misión, la visión, los valores y las metas empresariales.
- ✓ Aptitud para desarrollar y utilizar el capital social y simbólico como elementos clave para su sobrevivencia y crecimiento
- ✓ Mayor eficiencia en la creación de empleos
- ✓ Representa el contrapeso respecto a los monopolios, y
- ✓ Constituyen un amortiguador para las fuertes variaciones del empleo

De igual forma, las MIPYMES cuentan con una serie de debilidades en comparación con la empresa grande, entre las que sobresalen:

- ✓ Dirección de la empresa con visión de corto plazo, donde la falta de planeación conduce a una gestión de carácter reactivo.
- ✓ Viven al día y es difícil sostenerse por períodos largos de tiempo.
- ✓ Escasa atención al tema de calidad por el énfasis en producir y vender.
- ✓ Dificultad para adquirir tecnología adecuada para el proceso productivo.
- ✓ Ausencia de sistemas de información que permitan obtener decisiones rápidas y basadas en datos reales.
- ✓ Dificultad para acceder a distintas fuentes de financiamiento formales. Sin embargo, utiliza su capital social para financiarse a través de otros entes como familia, amigos o proveedores.
- ✓ El recurso humano no está capacitado para desempeñar el puesto provocando con esto un incremento en los costos de la entidad por las malas decisiones y por la realización de trabajos por debajo del estándar establecido en las políticas y expectativas organizacionales.
- ✓ Pocas MIPYMES logran la internacionalización.⁴

2.1.3.1 El Rol de las Pymes.

Las empresas de menor tamaño en América Latina son actores claves para desarrollar el crecimiento potencial de la región, de acuerdo a un estudio realizado,

⁴ (<http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1389/realidad-empresa.htm>, s.f.)

en el que puntualiza que se debe tener en cuenta que las PYMES constituyen un conjunto muy heterogéneo que con la aplicación de políticas coherentes y coordinadas, las PYMES podrían ser agentes del cambio estructural a través de su contribución al aumento de la productividad, y enfatiza en que las políticas públicas deben facilitar el desarrollo de las PYMES y eliminar las barreras a las que se enfrentan, lo que permitiría cerrar las brechas con otras empresas, con el objetivo de que actúen como agentes del cambio estructural.

Así mismo, señala que se requiere de una coordinación significativa entre políticas sectoriales, así como políticas de infraestructura y provisión de servicios para poder resolver problemas relevantes y desarrollo productivo en su entorno.

Para desarrollar las PYMES en América Latina, es importante tener acceso al financiamiento, a las políticas de innovación, tecnología y el desarrollo de competencia y capital humano.⁵

Sin embargo, las PYMES se ven en cierto tipo de dificultades para el desarrollo de las empresas como tal, de acuerdo con el informe “Perspectivas económicas de América Latina 2013: Políticas de PYMES para el Cambio Estructural”, producido por el Centro de Desarrollo de la OCDE y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, establece que los desafío que enfrentan las pequeñas empresas en Latinoamérica es el difícil acceso al financiamiento y las dificultades para innovar.

Por consiguiente, de acuerdo con el reciente informe de la CEPAL, su contribución al PIB y la productividad se ven limitados. No tanto por su tamaño, sino por su aislamiento en la estructura productiva y por su incapacidad de aumentar la producción y especializarse, viéndose obstaculizada por el acceso al

⁵. (<http://americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/las-pymes-esas-protagonistas-que-america-latina-ha-dejado-rezagadas>., s.f.)

financiamiento, la falta de una adecuada gestión administrativa, y la falta de estabilidad en la regulación de impuestos y tarifas.

Las PYMES tienen una probabilidad mayor de enfrentar restricciones de crédito porque presentan riesgos y costos de transacción superiores a los de las empresas de mayor tamaño. Debido a su menor escala, y normalmente por la carencia de sistemas de contabilidad veraces, los riesgos son mayores debido a que con frecuencia no se puede valorar realmente el estado de la empresa.

2.1.4 Evolución Histórica de las Pequeñas y Medianas Empresas en El Salvador.

El Salvador está fundamentalmente constituido por empresas del pequeño nivel; dentro de este amplio sector, desempeña un papel esencial las pequeñas y medianas empresas, conocidas como PYME.

La pequeña y mediana empresa, constituye el primer eslabón en la larga cadena del progreso social y económico que se retoma a los albores de la civilización, cuando el comercio constituía un elemento de capital de importancia en el proceso de comunicación entre los pueblos. Los estudios y teorías relativas a los actores socioeconómicos que influyen en la pequeña y mediana empresa iniciaron durante la revolución industrial, mientras que las nociones y conceptos importantes en materia de gestión y dirección empresariales empezaron a difundirse a principio del siglo XX.

Las PYMES en El Salvador, al igual que en todos los países del mundo, emplean un buen porcentaje de la población económicamente activa, lo cual ha llevado a nivel internacional a promover el aumento de la competitividad individual para aumentar la competitividad empresarial y la de cada país en su conjunto, una de las maneras más eficientes de lograr esto, es con la implantación de Sistemas de Calidad que permitan a las PYMES mejorar de forma integral y consistente los

productos y servicios que brindan, mediante la optimización de los recursos invertidos en procesos debidamente controlados y bajo una dirección visionaria, dinámica y comprometida con la calidad y su mantenimiento en el tiempo.

Son sin discusión, uno de los factores principales de creación de empleo y de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), realizando un papel importante en la diversificación económica y como estabilizador social.

La importancia de las Pymes en la economía se basa en:

- ✓ Asegurar el mercado de trabajo, mediante la descentralización de la mano de obra.
- ✓ Cumple un papel esencial en el correcto funcionamiento del mercado laboral.
- ✓ Tienen efectos socioeconómicos importantes ya que permiten la concentración de la renta y la capacidad productiva desde un número reducido de empresas hacia uno mayor.
- ✓ Reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre el empleador y el empleado favoreciendo las conexiones laborales ya que, en general, sus orígenes son unidades familiares.
- ✓ Presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura.
- ✓ Obtienen economía de escala a través de la cooperación interempresaria, sin tener que reunir la inversión en una sola firma.⁶

El Salvador tiene más de medio millón de micros, pequeñas y medianas empresas (PYMES). Se calcula que emplean al 66% de la población económicamente activa y aportan el 44% del Producto Interno Bruto (PIB). Las PYMES, identificadas como

⁶ (<http://www.niifelsalvador.com/pymes.php>, s.f.)

empresas que emplean hasta 100 trabajadores, tienen un papel fundamental para el desarrollo de la economía nacional.

La Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), es la institución encargada de promover, facilitar y coordinar la ejecución de políticas, estrategias, programas y acciones para el desarrollo integral de las Micros y Pequeñas empresas.

En los últimos años, se han establecido programas tendientes a fomentar el desarrollo de estas entidades como parte integrante de los planes de desarrollo nacional.

Algunos programas diseñados para fortalecer el crecimiento de las PYMES son:

- ✓ Fondo de Asistencia Técnica, FAT. Ofrece un subsidio de hasta un 80% para la contratación de los servicios de asistencia técnica. Este programa tiene líneas directas en beneficio del fortalecimiento de la oferta de servicios y la asociatividad en el país.
- ✓ Bono de capacitación, BONOMYPE. Apoyo a la capacitación para las empresas del sector que lo soliciten.
- ✓ Programa de Ampliación del Microcrédito, con éste se busca ampliar el financiamiento a las Micros y Pequeñas empresas de El Salvador.

Todos estos son esfuerzos enfocados a buscar el cambio dentro de las empresas del sector para fortalecer su competencia frente a las nuevas tendencias de las economías mundiales.⁷

Por otra parte, en El Salvador el Ministerio de Economía, a través de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), promovió desde 2010, un

⁷ (<http://www.soyentrepreneur.com/el-salvador-mayor-crecimiento-y-oportunidad-para-pymes.html>, s.f.)

marco jurídico para el fomento, creación y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) del país, que abordara y estableciera las demandas y los intereses propios de este sector.

Para la formulación del Proyecto de la Ley de Fomento, “Protección y Desarrollo de Micro y Pequeña Empresa”, Ley MYPE, se consultaron diversos sectores del país: personas emprendedoras y empresarias; sector financiero; organismos internacionales; instituciones gubernamentales; organizaciones no gubernamentales, gremiales empresariales y otras entidades relacionadas al sector de la MYPE.

Finalmente, la Ley de Fomento, Protección y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, Ley MYPE, es resultado de un mandato constitucional que establece que el fomento y desarrollo del comercio, la industria y la prestación de servicios en pequeño, su protección, fomento y desarrollo serán objeto de una Ley. La cual fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 25 de abril de 2014 y sancionada por la Presidencia de la República, el 28 de mayo del 2014.

2.1.4.1 Finalidad de la Ley MYPE

Esta Ley tiene como finalidad estimular a la Micro y Pequeña Empresa en el desarrollo de sus capacidades competitivas para su participación en los mercados nacional e internacional, su asociatividad y encadenamientos productivos; facilitando su apertura, desarrollo, sostenibilidad, cierre y liquidación a través de:

- ✓ Establecer las bases para la planeación y ejecución de las actividades encaminadas a la articulación de la Micro y Pequeña Empresa con el desarrollo territorial;

- ✓ Instaurar un sistema de coordinación interinstitucional como Micro y Pequeña Empresa, que armonice la gestión que efectúan las diversas entidades públicas y privadas;
- ✓ Promover la creación de una cultura empresarial de innovación, calidad y productividad que contribuya al avance en los procesos de producción, mercadeo, distribución y servicio al cliente de la Micro y Pequeña Empresa;
- ✓ Promover la facilitación y simplificación de procedimientos administrativos en trámites con entidades del Estado;
- ✓ Promover la existencia e institucionalización de programas, instrumentos y servicios empresariales de fortalecimiento y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa;
- ✓ Ampliar de manera efectiva las políticas de fomento y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, promoviendo una mayor coordinación entre el sector público y privado;
- ✓ Promover el acceso a servicios y recursos financieros para la Micro y Pequeña Empresa, el incremento de la producción, la constitución de nuevas empresas y la consolidación de las existentes.

2.1.4.2 Beneficios de la Ley MYPE

La Ley permite la consolidación de un entorno favorable para el desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa en El Salvador, lo que propicia mejores ingresos de las familias de empresarios y empresarias, además de la generación de empleos.

La normativa permite simplificar los procesos y requerimientos para la formalización de Micros y Pequeñas Empresas y de esta forma aportar a través de sus

contribuciones al desarrollo económico del país; con mayor posibilidad de acceder a beneficios y programas.

Además de los programas financieros actuales, se generarán dos fondos con características especiales para la MYPE.

Define la creación de un registro y base de datos que facilitará la definición de políticas públicas.

Fortalece la institucionalización de una serie de instrumentos de fomento para desarrollar el tejido empresarial.

Se instaure un Sistema Nacional para el Desarrollo de las MYPE, como un mecanismo de coordinación interinstitucional, que armoniza la gestión que efectúan las diversas entidades públicas y privadas a tres niveles: nacional, departamental/municipal y sectorial.⁸

Si bien la CONAMYPE enfocó sus esfuerzos al desarrollo de la Micro Empresa, pero fue hasta en el 2007 que al llevarse a cabo el “X Foro Interamericano de la Microempresa”, organizado por el BID en El Salvador, CONAMYPE incluyó en sus estrategias a las PYMES. CONAMYPE ha desarrollado estrategias enfocadas tanto a la Micro como a la PYME, enfocándose principalmente en tres áreas prioritarias: las ventas, la innovación y el financiamiento. Estas estrategias que tenían como horizonte de desarrollo el período comprendido entre el 2010 y el 2014.

El diagnóstico competitivo internacional hacia El Salvador realizado tanto por el Banco Interamericano de Desarrollo como por el Banco Mundial a través de diversos estudios, se aprecia que el número de PYMES se encuentra en aumento. Ello considerando que la distribución de emprendedores y autoempleados ha venido creciendo cada vez más con el paso de los años y ha

⁸ (<https://www.conamype.gob.sv/index.php/temas/ley-mype>, s.f.)

propiciado una necesidad de incrementar su competitividad para que las PYMES puedan tener un mejor desempeño.

Las PYMES salvadoreñas se han visto sumergidas en profundas reformas económicas en los últimos años, pero ha sido la última década en donde aspectos económicos relativamente estables, la inflación controlada, el equilibrio del balance fiscal, los niveles de deuda pública en aumento, la modernización del sector financiero, la privatización de industrias estatales y las reformas a la seguridad social, que han generado un nuevo entorno para las PYMES.

2.1.5 Desarrollo del Término Empresa.

Muchas empresas que conocemos ahora en el mundo, tienen un nombre único y en muchos casos con un significado e historia demás curiosa, como: Google, Hotmail, Apple Computers, Adobe, Microsoft. Pero surge una pregunta y ¿el término empresa de donde proviene?

Pues bien, la palabra “empresa” proviene del italiano, “impresa”, que es una acción para imprimir algo, para que algo se haga realidad, y al imprimirlo implica un esfuerzo arduo. De la misma manera toda empresa comienza, continúa y avanza a base de esfuerzos, de sacrificios y de valentía.

El término empresa puede referirse a un organismo comercial, social, o hasta se ha dicho que la familia es una empresa en la que existe planeación, administración, y es a lo que más deberíamos dar importancia.

2.1.5.1 Evolución Histórica de las Empresas.

En el sistema económico imperante, la empresa es, junto con los consumidores y el Estado, uno de los tres agentes de la actividad económica. La empresa, como impulsor aunque es ahora cuando la empresa ha adquirido su significado más completo, lo cierto es que esta figura empresarial ha existido desde hace mucho tiempo, en donde se puede conocer como ha sido la evolución de estas a través de las diferentes momentos históricos de la economía.

Mercantilismo

Los siglos XVII y XVIII serán recordados como aquellos en los que se instauró el capitalismo mercantil, el cual tenía su principal razón de ser en el comercio como actividad económica básica. En este contexto surgió la empresa comercial, que era una unidad organizada que se dedicaba principalmente a desarrollar el comercio internacional.

Además, fue en esta época cuando se desarrolló fuertemente la actividad bancaria, la cual basaba su actividad principal en financiar las campañas bélicas de las potencias de la época. Las Compañías de las Indias son las primeras sociedades comerciales de las que se tiene noticia.

Capitalismo Industrial

En el siglo XIX los sistemas económicos se dejaron llevar por los efectos de la Revolución Industrial gestada durante el siglo anterior. En este contexto nacieron las llamadas empresas industriales, que como su propio nombre indica se

dedicaban básicamente a actividades transformadoras, de forma que la mayoría de empresas de la época eran fábricas, cuya razón de ser básica era la de comportarse como unidades económicas de producción.

Las fábricas supusieron una transformación total de los procesos productivos de la época. El trabajo se volvió más mecánico que manual y eso trajo consigo la necesidad de cada vez más operarios en las empresas. Los pequeños talleres artesanos fueron desapareciendo poco a poco y su actividad se trasladó a las propias fábricas. El crecimiento económico de las empresas de esta época se aceleró y se gestaron las primeras grandes sociedades, así como mercados monopolistas y oligopolistas en los que una o pocas empresas se repartían la cuota total del mismo.

Capitalismo Financiero

A partir de principios del siglo XX la producción deja de ser la única preocupación de las sociedades. El crecimiento de las empresas había sido tal que por primera vez en la historia se plasma la necesidad de diferenciar entre las figuras del empresario y de los dueños del capital.

En este contexto, la empresa deja de ser exclusivamente una unidad de producción para convertirse en una unidad financiera y de decisión. El capital financiero surge de la necesidad de encontrar nuevas fuentes de financiación, ya que las empresas necesitaban un mayor volumen de capital para incorporar las innovaciones tecnológicas y para lograr la concentración del mercado en manos de grandes cárteles, trusts y holdings empresariales.

Las necesidades de capital trajeron consigo el desarrollo del crédito bancario. Además, para conseguir los grandes capitales que las empresas necesitaban para poder ser viables, las personas se agrupaban, naciendo de este modo las Sociedades Anónimas, cuyo capital se dividía en acciones que se compraban y vendían en las bolsas de valores

2.1.5.2 La Empresa en la Actualidad

En la actualidad, el papel de las empresas se ha vuelto mucho más complejo debido a fenómenos como la globalización o al avance incesante de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento. En la empresa de hoy en día, y principalmente en las de gran tamaño, las figuras del empresario y del dueño del capital están claramente definidas.

La empresa actual integra un conjunto de factores de producción (recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos), que han de ser organizados por el empresario y dirigidos para la obtención de los objetivos empresariales, como asegurar la obtención de un beneficio, pero sin olvidar su responsabilidad social con el entorno que la rodea y condiciona su actividad.

La empresa no es, por tanto, un ente aislado, sino que forma parte de un entorno mucho más complejo que está formado por elementos interrelacionados entre sí y con la propia empresa, sobre los cuales esta tiene escasa o nula influencia pero que condicionan su actividad.⁹

Por otra parte, en la estructura económica de distintos países, se encuentran sectores más dinámicos que otros, actividades que cuentan con ventajas

⁹ ([\)](http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-evolucion-historica-del-concepto-de-empresa, s.f.)

comparativas frente a otros países. Pero en todos se encuentran empresas pequeñas, medianas y grandes. Hoy día, en la economía mundial se observan claras tendencias hacia la internacionalización de los negocios y de los mercados, la liberación del comercio, el intercambio entre grandes bloques económicos regionales.

Dentro de este proceso las PYMES deben cumplir un papel destacado. Debido a la nueva concepción de la competencia, cobra especial relevancia el criterio de "especialización flexible" que contempla la capacidad de las empresas para responder en la forma adecuada a los cambios en el mercado internacional, adaptándose a los tipos de bienes producidos, cantidad y calidad de mano de obra, insumos, etc. Hasta el mismo proceso productivo debe replantearse.

Durante el siglo XXI las PYMES tomaron mayor protagonismo en las economías en proceso de desarrollo, ya que permitía a la población optar a mejores condiciones de vida, ya sea con la creación de su propia empresa o por los empleados que en ellas se creaban con su apertura brindando así a los gobiernos herramientas que debían apoyar como una forma de incentivar el crecimiento y desarrollo económico de su pueblo.

2.1.6 Clasificación de las Empresas

La empresa se puede dividir tomando en cuenta varios criterios, entre ellos: considerando su actividad económica, propiedad, tamaño, número de propietarios, ventas anuales, monto de sus activos, etc.

2.1.6.1 Según su Actividad:

Agropecuarias	Mineras	Industriales	Comerciales	De servicios
Son aquellas que producen bienes agrícolas y pecuarios en grandes cantidades. Son las empresas que proporcionan materia prima a otras industrias, por ejemplo, pesca, agricultura, caza, explotación de bosques, etc.	Son las que tienen como objetivo principal la explotación de los recursos del suelo.	Son las que se dedican a transformar la materia prima en productos terminados. Se dedican a la producción de bienes, mediante la transformación de la materia prima a través de los procesos de fabricación.	Son Empresas que se dedican a la compra y venta de productos terminados, tales como almacenes, librerías, farmacias, supermercados.	Son las que buscan prestar un servicio para satisfacer las necesidades de la comunidad.

2.1.6.2 Según la Propiedad:

Privadas	Oficiales o Públicas	De Economía Mixta
Son las empresas que para su constitución y funcionamiento necesitan aportes de personas particulares. Ejemplos: un centro educativo, un supermercado	Son las empresas que para su funcionamiento reciben aportes del Estado. Ejemplos: Hospitales Departamentales, Colegios Nacionales.	Son las empresas que reciben aportes de los particulares y del Estado. Ejemplos: Una Universidad Semi Oficial

propiedad de una familia, un taller de carros, una fábrica de ropa, una empresa de lácteos.		
---	--	--

2.1.6.3 Según su Tamaño:¹⁰

En cuanto a la clasificación de las empresas existe una gran variedad, ya que las clasifican, diferentes instituciones de acuerdo a ciertos criterios. Entre estas instituciones tenemos: Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES); Banco Central de Reserva (BCR); Banco Multisectorial de Inversiones (BMI); CONAMYPE; entre otras.

Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa:	Gran Empresa
El Banco Central de Reserva, clasifica las empresas tomando en cuenta el nivel de activos, y el número de empleados, partiendo de eso la microempresa es aquella que el total de sus activos es hasta \$11,428.57 y el máximo de empleados es de 10 personas.	Considerando los criterios del Banco Central de Reserva, la pequeña empresa es aquella que sus activos mayores a \$11,428.57 e inferiores a \$85,714.42, y el número de empleados que esta posee es de 11 hasta 19 personas.	El Banco Central de Reserva considera como medianas empresas aquellas que sus activos totales no excedan de \$228,571.41 y las personas que laboran en ella sea de 20 hasta 99 empleados	De acuerdo a la clasificación establecida por el Banco Central de Reserva, la gran empresa es aquella que sus activos totales supera los \$228,571.41 y el número de empleados es de 100 a más personas.

¹⁰ (<http://es.slideshare.net/AlexanderZamoraAmrtinez/clasificacion-de-empresas-13930129>, s.f.)

2.1.6.4 De acuerdo con el número de propietarios.

Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios, podemos distinguir:

Individuales:

Se denominan también empresas unitarias o de propietario único. En ellas, aunque una persona es la dueña, la actividad de la empresa se extiende a más personas, quienes pueden ser familiares o empleados particulares.

Unipersonales:

Es la persona natural o jurídica*, que, reuniendo las calidades jurídicas para ejercer el comercio, destina parte de sus activos para una o varias actividades de carácter mercantil. La empresa unipersonal una vez inscrita en el registro mercantil forma una persona jurídica.

Sociedades:

Son las empresas de propiedad de dos o más personas llamadas socios.

Las personas se agrupan por medio de un contrato de sociedad, y se denominan socios, los cuales hacen un aporte en dinero, en trabajo o en bienes apreciables en dinero, con el fin de repartirse entre sí las utilidades obtenidas en la empresa o actividad social.

✓ Sociedades de Personas

Sociedad Colectiva

Sociedad en Comandita Simple

✓ **Sociedades de Capital**

Sociedad Anónima

Sociedad en Comandita por Acciones

✓ **Sociedades Mixtas**

✓ **Sociedad sin Ánimo de Lucro**

2.1.7 Beneficios a Empleados.¹¹

El concepto de "beneficios para empleados" puede ser amplio, ya que incluye los programas de "seguridad de los ingresos" garantizados por el gobierno o por el empleador, así como de forma más general, la ayuda del gobierno a los trabajadores. Este último fue mucho antes que la anterior, y fueron los estados de Europa central y oriental que ha allanado el camino para proteger el trabajo contra los dueños de la fábrica.

2.1.7.1 Temprana Industrialización.

En la primera industrialización, los trabajadores estaban mal pagados, no organizados y no tenían beneficios. Pocos de los historiadores de la industrialización y el capitalismo pronto se disputan este hecho. Los primeros gobiernos que tomen medidas para aliviar las condiciones de trabajo fueron los monarcas absolutos de Rusia y Prusia. A mediados del siglo XVII, estos dos se estandarizaron las horas de trabajo infantil regulado y mano de obra femenina en

¹¹ (<http://about-why.com/negocios/recursos-humanos/2/la-historia-de-los-planes-de-beneficios-para-empleados.php>, s.f.)

las fábricas. En Rusia, los dueños de las fábricas se vieron obligados a abrir las escuelas para educar a todos los niños que trabajan para ellos y prohibió cualquier niño menor de 14 años para trabajar en absoluto en el sistema fabril.

2.1.7.2 Planificación Anticipada.

Jerry Rosenbloom, un experto en publicaciones sobre beneficios para los empleados y su historia, sostiene que hay que esperar hasta el siglo XX antes de que vean que el empleador asume la responsabilidad de su trabajo. Después de la Segunda Guerra Mundial, en particular, había grandes planes de expansión y la salud basados en el empleador, invalidez y jubilación. El seguro de salud nunca fue un problema hasta la explosión de los costos de salud en 1950. Y fue sólo la labor de los trabajadores organizados que finalmente obligó a algunos grandes empleadores a ofrecer este tipo de seguro.

2.1.7.3 Discapacidad

Rosenbloom escribe que la primera forma de apoyo basado en el empleador para los trabajadores en los Estados Unidos fue en el año 1900, y fue una forma modesta de los seguros de invalidez. Los trabajadores han recibido un "pequeño pago" como resultado de un accidente que lo dejó fuera de trabajo. La compensación de los trabajadores es la forma más antigua de los sistemas de seguro social administrados por los empleadores, sin embargo, esto fue tomado de la retribución del trabajador en pequeños incrementos, la creación de un conjunto de fondos que podrían utilizarse en caso de invalidez o accidente. Antes de esto, la única cosa que un trabajador lesionado puede hacer es demandar a su empleador en un traje de negligencia. La conclusión es que los planes de compensación de los trabajadores eran una forma de los empleadores para evitar la posibilidad de una demanda y su mala prensa resultante.

2.1.7.4 Granja

Ruth Y. Alero escribe en su historia de los planes de pensiones de que este tipo de "ingresos seguros" llegó a existir sólo en los Estados Unidos en 1970. Ella escribe que el período 1975-1985 se ha visto una explosión de la legislación del Congreso en este sentido. El sistema de pensiones fue finalmente estandarizado en la Ley de Ingresos de 1978 que permitió a los planes de pensiones para a) tomar las deducciones de nómina y b) colocarlos en una cuenta que sería libre de impuestos.

Él no menciona, sin embargo, que ya en 1921, el Congreso había "animado" a las empresas a recoger donaciones para una especie de fondo de retiro. No había ninguna legislación vigente en este sentido, pero al menos se notaba que había una cierta conciencia de un problema. Actualmente podemos considerar los beneficios a los empleados como todas aquellas prestaciones concedidas por una entidad a cambio de un servicio prestado por los empleados o por indemnizaciones por cese de prestación de servicios.

A nivel normativo, es la NIC 19 quien define el tratamiento contable y la información financiera a revelar de las diferentes formas de retribución que la entidad puede dar a sus empleados por los servicios recibidos; salvo aquellas que se aplica la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones, la NIC 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Prestaciones por Jubilación y la CINIIF 14 aplicable a todos los planes de prestaciones post-empleo y otros planes de prestaciones definidas a largo plazo.

Las retribuciones a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestación que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, e incluyen las dadas a los empleados actuales, es decir, a corto plazo: Monetario.-Sueldos y

salarios, cotizaciones a seguridad social, permisos remunerados por salud y participación en ganancias e incentivos-, a largo plazo- no monetarios como atenciones médicas, utilización de casas y carros, entrega de bienes y servicios gratis o parcialmente subvencionados-. Por otro lado, aplica también para empleados retirados retribuciones post-empleo como planes y aportaciones definidas con la obligación de entregar una cantidad a un fondo y planes de beneficios definidos obligadas a realizar unas prestaciones.

La NIC 19 no define el término empleado. Con arreglo a la NIC 19, los empleados pueden prestar servicios de tiempo completo, a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal, y los empleados incluyen a administradores y otro personal ligado a la gerencia. Se debe tener en cuenta el que la norma no aplica para retribuciones proporcionadas a agentes en una relación entre obligado principal y agente, por ejemplo, una empresa contrata a agentes para vender sus bienes y servicios. Los agentes son compensados por las ventas realizadas al recibir pagos de comisiones. Igualmente los agentes contratados por la entidad durante un periodo especificado en el contrato. Las retribuciones proporcionadas a los agentes en este tipo de relación entre obligado principal y agente esta fuera del alcance de la NIC 19 porque los agentes no son empleados.¹²

2.1.8 Historia de las Empresas del Servicios en El Salvador

La participación del "sector servicios" ha venido ganando terreno desde la década de los noventa, principalmente en la generación del Producto Interno Bruto (PIB) llegando al año 2010 a representar el 58.73% de acuerdo a cifras preliminares del Banco Central de Reserva (BCR), lo anterior debido a que este sector se volvió en uno de los principales ejes de acumulación del actual modelo económico. Desde

¹² (<http://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/2501-el-auditor-los-beneficios-a-empleados-y-la-nic-19>, s.f.)

inicios de la década de los noventa el sector se recupera con fuerza después de una leve caída en la década de los ochenta.

El sector servicios utiliza mayores cantidades de trabajadores por establecimiento, es decir, es un sector que hace un uso más intensivo del factor trabajo, el cual de acuerdo al modelo implementado en el país, es una de las principales fortalezas que este tiene. En el tema del empleo, según datos del Banco Mundial (BM), en el año 1980 el 41.5% de la población trabajadora estaba ocupada en el sector servicios, hoy esta situación ha cambiado en los años recientes y la cifra ha venido en aumento año con año. Para el año 2006 el 58.2% de la población ocupada en algún trabajo lo está en el sector de comercio y servicios, un aspecto que explica lo anteriormente dicho es el modelo educativo implementado, el cual permite que las personas obtengan su título de bachiller a temprana edad y ante la imposibilidad de asistir a la universidad buscan emplearse en trabajos donde se exige bajos niveles educativos como es el caso del comercio. Como dato adicional podemos mencionar, que según cifras del BM para el año 2007 el porcentaje de niños empleados en el sector servicios es del 35.19%, lo cual no parece fuera de lugar, pues es muy común ver menores de edad empleados en el sector comercio, por ejemplo en uno de los principales supermercados del país.

Al ser éste, el sector que más empleados tiene, podemos analizar su valor agregado, que es un indicador muy cercano al PIB y lo que a principios de los años 90 generaba el 55.4% del valor agregado con respecto al PIB y casi 20 años después en el 2009 representa el 60.1% del nuevo valor agregado a la producción.

Un tema muy importante para el desarrollo nacional, es el relacionado con la productividad del sector comercio y servicios, pues nuestra economía está montada en su mayoría sobre éste sector y por lo tanto el concepto de productividad tiene

mucha relación con otros temas como la competitividad, inversión extranjera, etc. Y al momento de analizar la evolución de la productividad de los servicios se puede ver lo mal que se está en ese tema.

En los últimos 20 años su crecimiento ha sido por demás inexistente. La empresa privada acusa al gobierno de ser el principal responsable por la burocracia existente, la situación de la delincuencia, los impuestos, etc., pero de acuerdo al Foro Económico Mundial, esta es afectada principalmente por los bajos niveles que el país tiene en temas como la educación secundaria, en investigación científica, en matemática, etc.

Ahora bien, este sector no enfrenta una competencia externa, lo cual hace que los servicios no estén sujetos a los precios internacionales y pueden trasladar más fácilmente los incrementos de costos de producción a los precios de venta. Por tal motivo varios economistas afirman que en nuestro país el precio de los servicios es elevado (Cabrera, 2005). Un indicador propuesto por Cabrera (2005), para comparar las transacciones de servicios nacionales con el resto del mundo son las exportaciones e importaciones de servicios que registra la balanza de pagos. Las exportaciones de servicios han venido año con año presentando un crecimiento constante, lo que hacía pensar que esta era una actividad económica ya consolidada, pero la crisis económica mundial nos mostró la fragilidad de nuestras exportaciones en general y para este caso las exportaciones de servicios y pone en primer plano la alta correspondencia que nuestra economía tienen a la dinámica mundial.

En el caso de las importaciones de servicios, estas son mayores y presentaron el mismo patrón. En cuanto al comercio de servicios como porcentaje del PIB este ha oscilado por el 14%, pero al igual que indicadores anteriores experimento una caída y pasó de 16% para el año 2006 a 10% para el año 2008.

Exportaciones de servicios.

En el año 2007 el Ministerio de Economía y la Agencia de Promoción de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA) diseñaron la Ley de Servicios Internacionales, cuyo fin era atraer empresas del sector servicios. En esta ley se creó la figura de “parques” y “centros” productores de servicios internacionales y se les otorga estatus de extraterritorialidad para efectos tributarios, es decir, se extienden los beneficios de zona franca a las empresas productoras de servicios, y se hizo con el objetivo de atraer empresas en el área de centros de llamadas y atención al cliente (call centers) servicios a empresas de sectores de aeronáutica y marítimo, servicios de logística y back office⁴⁶, etc.

Sin embargo, algunas de estas actividades, como los call-centers (servicios tradicionales a empresas), no han respondido con la fuerza esperada y esto se debe a las limitantes en la oferta de mano de obra que El Salvador tiene en estos sectores. A esto se suma que los callcenters requieren trabajadores que hablen inglés, entre otros idiomas, y las personas bilingües son pocas y generalmente tienen educación, conocimientos y habilidades que las hace acceder a trabajos mucho mejores. El gobierno del ex presidente Antonio Saca intentó suplir esta oferta por medio del plan de educación 2021, el cual impulsaría la enseñanza del idioma inglés, entre otras materias, pero de acuerdo a los nuevos lineamientos del Ministerio de Educación “El plan educativo 2021 debe revisarse porque fue diseñado para fortalecer un modelo de economía liberal fracasado” por lo que este programa perdió impulso en su ejecución.

2.2 Marco Normativo

2.2.1 Legal

2.2.1.1 Constitución de la Republica

Capítulo II

Sección Segunda

Trabajo y Seguridad Social. (Art. 37 al 52)

El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. Por lo que el estado empleara todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar al trabajador, manual o intelectual y para asegurar su familia las condiciones de una existencia digna.

No obstante, en esta misma sección, se señala que el trabajo estará regulado por un código “Código de Trabajo” el cual estará fundamentado en principios generales que tendrán al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y comprende, entre otros derechos, los siguientes:

- ✓ A devengar un salario mínimo.
- ✓ A la inembargabilidad del salario y de las prestaciones sociales, además, y no se pueden compensar, salvo por obligaciones alimenticias.
- ✓ A una prima por cada año de trabajo que el patrono dará al trabajador.
- ✓ A un día de descanso remunerado por cada semana laboral.
- ✓ A descanso remunerado en los días de asuetos de acuerdo con la ley.

- ✓ A vacaciones anuales remuneradas, que no podrán compensarse con dinero por lo que es obligación de darlas y del trabajador de tomarlas.
- ✓ Cuando un patrón despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme la ley.

Este mismo artículo señala que, los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijara en relación con los salarios y el tiempo de servicio, recalca además, que la renuncia produce efecto sin necesidad de aceptación del patrono, pero que la negativa de este a pagarla la prestación correspondiente constituye presunción legal de despido injusto. Por otra parte establece que en caso de incapacidad total y permanente o muerte del trabajador, este o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.

Los patronos están obligados a pagar indemnización y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidentes de trabajo o cualquier enfermedad profesional. **Art. 43**

Por otra parte, instituye, que la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio, dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí, la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social. El pago de esta contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado.

Así mismo, se establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. **Art. 52**

2.2.1.2 Código de Trabajo

Título Preliminar

Disposiciones Generales

Capítulo Único. (Art. 1 al 2)

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

Una de las disposiciones de este código es regular las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados.

Título Primero

Contrato Individual de Trabajo

Capítulo I

Disposiciones Generales (Art. 17 al 25)

En esta disposición, se establece que un 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 (trabajador), a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase (empleador), bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

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.

Siendo el contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono y en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato. Sin embargo, no tendrá aplicación la presunción anterior y el trabajador estará obligado a probar sus afirmaciones, cuando dentro de los ocho días siguientes al día en que haya empezado a prestar sus servicios, el patrono dé aviso a la Dirección General de Trabajo de que el trabajador se negó a otorgar el contrato por escrito, salvo que al practicarse la investigación del caso, se compruebe que es falso lo afirmado por el patrono, es por ello que es obligación del trabajador de reclamar al patrono el otorgamiento del respectivo documento (contrato de trabajo) dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

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.

El contrato escrito contendrá:

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

- ✓ Número, lugar y fecha de expedición del DUI de identidad personal de los contratantes;
- ✓ El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ El horario de trabajo;
- ✓ El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- ✓ Forma, período y lugar de pago;
- ✓ La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- ✓ Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;
- ✓ Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- ✓ Lugar y fecha de la celebración del contrato; y

- ✓ Firma de los contratantes.

Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.

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

- ✓ Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias temporales o eventuales; y
- ✓ Siempre que para contratar se haya tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.

Capítulo II

De las Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos

Sección Primera

Obligaciones (Art. 29)

Las obligaciones de los patronos entre otras, son las siguientes:

- ✓ Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía en que se estableció en el contrato de trabajo;
- ✓ Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;

- ✓ Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
- ✓ Todas las que impongan este código.

Sección Segunda

Prohibiciones (Art. 30)

Entre otras, son prohibiciones de los patronos, las siguientes:

- ✓ Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- ✓ Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal; y
- ✓ Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores.

Capítulo III

De las Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Sección Primera

Obligaciones (Art. 31)

Entre otras, son obligaciones de los trabajadores, las siguientes:

- ✓ Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;
- ✓ Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
- ✓ Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.

Sección Segunda

Prohibiciones (Art. 32)

Se prohíbe a los trabajadores entre otras acciones las siguientes:

- ✓ Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de patrono o jefes inmediatos;
- ✓ Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y

- ✓ Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquéllas sean necesarias para la prestación de los servicios.

Capítulo VI

De la Resolución del Contrato

Contrato Celebrado y no Ejecutado

Art. 47.-Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar ante el Juez de Trabajo la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habría correspondido a título de indemnización en el caso de que lo hubieren despedido injustamente de su anterior cargo. Sin embargo, si el trabajador se aviniere a desempeñar, desde la fecha de la iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización correspondiente de daños y perjuicios después de transcurridos treinta días.

Capítulo VII

De la Terminación del Contrato

Sección Primera

Causales de Terminación sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes y sin Intervención Judicial (Art. 48)

El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por las causas siguientes:

- ✓ Por el cumplimiento del plazo;
- ✓ Por la muerte del trabajador;
- ✓ Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;
- ✓ Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;
- ✓ Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de imposible realización;
- ✓ Por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio;
- ✓ Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa; y

- ✓ Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio.

Sección Segunda

Causales de Terminación Sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes que Requieren Intervención Judicial (Art. 49)

Según esta sección el contrato de trabajo se terminara sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial, por las siguientes causas:

- ✓ Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por Incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente.
La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por lo menos, o un período mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio.

Sección Tercera

Causales de Terminación sin Responsabilidad para el Patrono (Art. 50 al 51)

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, entre otras por las siguientes causas:

- ✓ Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;
- ✓ Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;
- ✓ Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;
- ✓ Por no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días;
- ✓ Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;
- ✓ Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales; y
- ✓ Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones.

El patrono no podrá dar por terminado el contrato por negligencia o ineficiencia del trabajador, cuando éstas se deban a motivos de enfermedad o a traslado del mismo a un puesto de mayor responsabilidad. **Art. 51**

Sección Cuarta

Causales de Terminación con Responsabilidad para el Patrono (ART. 53)

El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, entre otras por las siguientes causas:

- ✓ Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato.
- ✓ Por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores.
- ✓ Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;
- ✓ Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar;
- ✓ Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador;

- ✓ Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo.

En todos los casos antes descritos. el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido.

Sección Quinta

Causales de Terminación por Mutuo Consentimiento y por Renuncia (Art. 54)

El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, para el cual no existe responsabilidad para las partes, o se puede dar por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito, para este caso la renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

Sección Sexta

Del Despido (Art. 55 al 57)

El contrato de trabajo termina por despido de hecho cuando el trabajador sea comunicado por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales por medio de un escrito que sea firmado por el patrono o alguno de sus representantes patronales. Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa y el trabajador tendrá derecho a que el patrono lo indemnice. Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última.

Capítulo VIII

Indemnización por Despido de Hecho sin Causa Justificada (Art. 58 al 59)

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 servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días, ni podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

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.

Título Tercero

Salarios, Jornadas de Trabajo, Descansos Semanales, Vacaciones, Asuetos Y Aguinaldos.

Capítulo I

Del Salario (Art. 119 al 143)

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 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. **Art. 119**

El salario debe pagarse en moneda de curso legal. **Art.120**

El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código. **Art.122**

Cuando no se hubiere determinado en el contrato el servicio que deba prestar el trabajador y el patrono lo destinare a un cargo que ordinariamente se remunere en la empresa con mayor salario que el estipulado, el trabajador devengará el salario

correspondiente a dicho cargo por todo el tiempo que lo estuviere desempeñando; pero si fuere menor que el estipulado, devengará este último. **Art. 125**

Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará también cuando habiéndose estipulado en el contrato el trabajo que deba desempeñarse, el trabajador fuere destinado a otro de la misma o de distinta naturaleza que la del convenido.

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;
- h) **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;
- d) **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 3ª 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 las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.

- e) **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. **Art. 126**

El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal. **Art. 127**

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. **Art. 128**

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:

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

2ª) 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

3ª) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación está 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. **Art. 130**

La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente. **Art. 131**

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. **Art. 132**

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. **Art. 133**

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. Se prohíbe toda enajenación del crédito por salarios. **Art. 135**

Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador en virtud de los servicios que presta al patrono, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios. **Art. 140**

Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo. **Art. 141**

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

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. **Art. 142**

Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral. **Art. 143**

Capítulo III

De la Jornada de Trabajo y de la Semana Laboral (Art.161 y del 168-169)

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 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.

Por otra parte, 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. Por consiguiente, 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.

Capítulo IV

Del Descanso Semanal (Art. 171 al 176)

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, siempre y cuando cumplan con lo anteriormente descrito, de lo contrario pierde ese derecho. Sin embargo, conservan el derecho a la remuneración del día

de descanso cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas.

Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos

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.

El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente. **Art. 176**

Capítulo V

De la Vacación Anual Remunerada (Art. 177 al 188)

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. **Art. 177**

Para tener derecho a la vacación el trabajador, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año. Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el

número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio, 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

Es necesario describir que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del artículo anterior.

Aspecto a considerar para el cálculo de la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones:

- ✓ El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;
- ✓ 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. **Art. 183**

El patrono que 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, esta remuneración debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozar de las vacaciones.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones. **Art. 187**

Por otra parte, se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie, así mismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; por lo que, es obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

Capítulo VI

De los Días de Asueto (Art. 190 al 194)

Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

- ✓ Primero de enero;
- ✓ Jueves, viernes y sábado de la semana santa;
- ✓ Primero de mayo;
- ✓ Diecisiete de junio
- ✓ Seis de agosto;
- ✓ Quince de septiembre;
- ✓ Dos de noviembre;
- ✓ Veintiuno de noviembre; y
- ✓ Veinticinco de diciembre.

El día de asueto debe remunerarse con salario básico, 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, mientras que, cuando 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, en el día de asueto el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario.

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 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado. **Art. 194**

Capítulo VII

Del Aguinaldo (Art. 196 al 202)

Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio. Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional, esta prima debe pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año. **Art. 197**

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

- ✓ Para quien tuviere un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
- ✓ Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días;
- ✓ Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días. **Art. 198**

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

- ✓ 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
- ✓ 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. **Art. 199**

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.

Por otra parte, 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 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. **Art. 202**

CAPITULO III

De las Responsabilidades

Indemnización por Muerte del Trabajador. (Art. 335 al 358)

Cuando el riesgo profesional produjere la muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a pagar una indemnización en la cuantía y forma establecida en los artículos siguientes. **Art. 335**

Beneficiarios de la Indemnización por Muerte del Trabajador

La indemnización se pagará al cónyuge o compañero de vida, a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados totalmente para el trabajo y a los ascendientes mayores de sesenta años o incapacitados totalmente para el trabajo a menos que se probare que no dependían económicamente del trabajador ni siquiera en parte.

A falta de las personas mencionadas en el inciso anterior, la indemnización se pagará a las personas que dependían parcial o totalmente del trabajador y en proporción al grado de dependencia, siempre que fueren menores de dieciocho años o incapaces totalmente para el trabajo. **Art. 336**

Forma de Pago de la Indemnización

Las indemnizaciones por muerte del trabajador se pagarán en forma de pensiones, así:

- ✓ A los hijos, hasta que cumplan dieciocho años, pero si al cumplir dicha edad se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de diez años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos diez años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.
- ✓ Al cónyuge o compañero de vida, durante diez años, salvo que a la muerte del trabajador tuviere cincuenta años o más, pues en este caso la pensión será vitalicia. -A los ascendientes durante diez años.

A las demás personas que dependían económicamente del trabajador, durante tres años; pero si se tratare de menores de dieciocho años, se les pagará la indemnización por el tiempo que falte para que cumplan dicha edad, sin exceder en ningún caso el límite de tres años.

Si al cumplir dieciocho años se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de tres años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos tres años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes. **Art. 337**

Cuantía de la Indemnización

El patrono estará obligado a pagar en concepto de indemnización, una cantidad que se calculará con base en el salario básico que devengaba la víctima y cuya cuantía será:

- a) De un cuarenta por ciento, si sólo hubiere un beneficiario;
- b) De un sesenta por ciento, si hubiere dos beneficiarios;

- c) De un ochenta por ciento, si hubiere tres beneficiarios; y
- d) De un ciento por ciento, si hubiere cuatro o más beneficiarios.

Cuando concurren cónyuge o compañero de vida y otros beneficiarios, corresponderá al primero el cuarenta por ciento de la cantidad que deba pagarse, y el resto a los demás por partes iguales; a menos que sólo concorra con el cónyuge o compañero de vida otro beneficiario, pues en tal caso corresponderá el cincuenta por ciento a cada uno. Si la dependencia económica de los favorecidos fuere parcial, en el caso del inciso segundo del Art. 336, se reducirán proporcionalmente los porcentajes contenidos en este artículo, a juicio prudencial del Juez competente.

Art. 338

Indemnización por Incapacidad Permanente

Si el riesgo produjere a la víctima una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su salario. Si a consecuencia del accidente la víctima necesitase de la asistencia constante de otra persona que sea su familiar, según las circunstancias, podrá el juez aumentar la pensión vitalicia hasta el ochenta por ciento del salario.

Art. 341

Indemnizaciones por Muerte o Incapacidad Permanente

Las indemnizaciones a que está obligado el patrono en los casos de muerte o incapacidad permanente, sea total o parcial, deberán pagarse íntegras, sin que pueda deducirse de ellas las cantidades erogadas por el patrono para gastos de curación y restablecimiento. **Art. 347**

Salario Mínimo y Máximo para Estimación de la Indemnización

Para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones en dinero a que se refiere este Título, cualquiera que sea el salario ordinario diario que efectivamente devengue el trabajador, ningún salario se considerará inferior al salario mínimo fijado ni superior a treinta colones diarios. **Art. 349**

Carácter Personal de las Indemnizaciones

Las indemnizaciones a que se refiere este Título, son de carácter personal, no pudiendo transferirse por acto entre vivos ni transmitirse por causa de muerte. **Art. 358**

Título Segundo

Procedimiento para los Juicios Individuales

Capítulo I (Art. 378 al 395)

Juicio Ordinario

Competencia Según Cuantía

La demanda en la que el total de lo reclamado excediere de \$22.86, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario. **Art. 378**

Requisitos de la Demanda

La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

- 1) Designación del juez ante quien se interpone;
- 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- 3) Indicações del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;
- 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;
- 5) Relación de los hechos;
- 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.
- 7) Peticiones en términos precisos;
- 8) Lugar y fecha; y
- 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia. **Art. 379**

Copias de la Demanda, Modificación o Ampliación

Para los efectos del cumplimiento de las formalidades a que se refiere el Art. 386, la demanda escrita, lo mismo que su modificación o ampliación, deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya. Si la demanda fuere verbal,

de ella, de su modificación o ampliación, se sacarán las copias expresadas para los mismos efectos. **Art. 380**

Impulso Procesal de Oficio

Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio. **Art. 382**

Modificación y Ampliación de la Demanda

La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el juez para la audiencia conciliatoria.

En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes.

Cuando la modificación de la demanda fuere sobre el nombre de la persona demandada; se entenderá que se ha presentado nueva demanda, pero esto último sólo sucederá cuando en el juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta. **Art. 383**

Sección segunda

De la Citación a Conciliación y del Emplazamiento

Citación para Conciliación y Emplazamiento

Admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado. Cuando la demanda fuere una sociedad o una persona jurídica, y varios de manera conjunta tuvieren la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el **Art. 421**.

Si el demandado no hubiere sido citado tres días antes por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad. La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente. **Art. 385**

Formalidades de la Citación para Conciliación y Emplazamiento

La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fueren mayores de edad. Si las personas

mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente se le dejará la copia y esquila con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse personalmente. **Art. 386**

Citación al Actor para Conciliación

Art. 387.- La citación al demandante, se hará del modo establecido en el artículo anterior, pero sin necesidad de entrega de copia de la demanda.

Desarrollo de la Audiencia de Conciliación

Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, ésta se desarrollará de la manera siguiente:

- 1) El juez leerá en voz alta la demanda;

- 2) A continuación, actuando el juez como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento en que el juez lo considere oportuno, y

3) El juez hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable, y los invitará a que propongan una fórmula de arreglo.

Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa debiendo los comparecientes manifestar expresamente si las aceptan total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad de todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez, el secretario y los comparecientes. Si estos últimos no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así.

Si las partes, o alguna de ellas, no concurrieren a la audiencia conciliatoria, se consignará tal circunstancia en acta que firmarán el juez, el secretario y parte presente si pudiere y quisiere. La omisión del acta o de cualquiera de los requisitos esenciales que deba contener, hará incurrir al juez en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el tribunal que conociere en grado del juicio. **Art. 388**

Efecto de los Arreglos Conciliatorios

Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas. **Art. 390**

Sección Tercera

De la Contestación de la Demanda

Contestación

Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda. Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento. La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395 y 414, inciso 3º.

La contestación escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las cuales se entregarán a éstos al hacérseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante. Si el demandado no contesta dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía. **Art. 392**

Excepción de Incompetencia de Jurisdicción

La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, deberá oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Opuesta la excepción dicha, el juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Cuando el juez declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, citará nuevamente a conciliación. **Art. 393**

Oportunidad para Interponer Otras Excepciones

Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa.

Art. 394

Incidente para Solicitar Autorización de Contestación Extemporánea de la Demanda

Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, que se le reciba prueba sobredicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente. Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva. **Art. 395**

Sección Cuarta

De los Juicios de Mero Derecho y de Hecho (Art. 402 Al 414)

Valor Probatorio de Documentos:

Sistema de Tarifa Legal

En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad.

El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha. **Art. 402**

Audiencia de Conciliación Fallida

Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido. **Art. 414**

Sección quinta

De la Sentencia (Art. 416 Al 421)

Plazo para Dictar Sentencia

Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398, no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia, y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes. **Art. 416**

Formalidades y Requisitos

En las sentencias definitivas, los Jueces de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el Art. 427 del Código de procedimientos Civiles, debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tenga importancia para el fallo. **Art. 417**

Fundamento de las Sentencias

Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

- 1) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social;
- 2) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;
- 3) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y
- 4) En razones de equidad y buen sentido. **Art. 418**

Importe Máximo de Salarios Caídos por Despido sin Causa Justa

En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan

exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días. **Art. 420**

Demanda Contra Persona Jurídica.

Titular del Centro de Trabajo

Si una persona jurídica es titular del centro de trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que ésta contenga la identificación de dicho centro, para que se entienda incoada contra aquélla y, además, contra el representante patronal que en ella se nomine.

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal.

Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y, según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante personal acreditado.

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se trabaré en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trate, y en subsidio, en los bienes propios del representante patronal. **Art. 421**

Sección sexta

Ejecución de Sentencias y Arreglos Conciliatorios (Art. 422 Al 427)

Juez Competente

Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo.

Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil. En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos.

En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación, a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.

La acumulación a que se refiere el inciso anterior, no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra. **Art. 422**

Si comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar la contestación de la demanda; e inmediatamente después, estando presente el actor, el juez intentará conciliar a las partes, ajustándose en este caso a lo prescrito por el Art. 388. Si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor; se declarará rebelde el reo y se tendrá por contestada de su parte la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía. Si no comparece el actor se continuará la actuación sin su asistencia. **Art. 427**

TITULO SEXTO

De la Prescripción

Plazo de Sesenta Días:

Supuestos

Prescriben en sesenta días las acciones de determinación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art. 47, la resultante de lo dispuesto en el Art. 52 y la de reclamo de la prestación a que se refiere la fracción 2ª del Art. 29. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción. **Art. 610**

Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad, prescribirán en sesenta días contados a partir de la fecha en que debió haber cesado la prestación respectiva. También prescribirá en sesenta días la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador. **Art. 611**

Plazo de Ciento Ochenta Días: Supuestos

Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios y prestaciones por días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos, prescribirán en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago. **Art. 613**

2.2.1.3 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo, el monto de dicha prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores.

Obligación de Preaviso

Para tener derecho a la prestación económica de acuerdo a esta disposición legal, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados, es decir, aquellos que, para el desempeño del puesto de trabajo al que están renunciando, hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador, en los últimos doce meses, mientras que las y los trabajadores que poseen un cargo diferente al señalado anteriormente, deberán presentar el preaviso con una antelación de quince días.

Renuncia

La renuncia voluntaria deberá constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador, a la cual, se le debe anexar una copia de su documento único de identidad y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias

departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que, se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador, por lo que la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

Negativa a Recibir la Renuncia

El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso de negarse a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien señalará de día y hora al empleador para notificarles la decisión del trabajador de renunciar; de esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador y el empleador, y si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia; y se tendrá por interpuesta la renuncia a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador.

Tiempo Mínimo de Servicio

Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador, para determinar la antigüedad del trabajador, se comenzará a contar a

partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, aun cuando el otorgamiento del contrato por escrito sea posterior al inicio de las labores.

Continuidad de las Labores

Para los efectos de esta ley, la celebración periódica y continua de los contratos de trabajo no afectará el cómputo de la antigüedad del trabajador. Salvo que entre cada contratación haya mediado el pago de una prestación económica motivada por la finalización del mismo, siempre que el pago haya sido aceptado voluntariamente por el trabajador, en cuyo caso, se entenderá interrumpida la antigüedad y ésta se contará a partir del último pago realizado.

Exención Tributaria

La compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la presente Ley, estará exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta.

Prestación Económica por Renuncia

Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Para los efectos del cálculo de la prestación económica ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica

del empleador. Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.

Pago de Vacación y Aguinaldo al Renunciar

Para tal sentido, los trabajadores tendrán derecho a recibir, además de la prestación el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda, y el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma forma y plazo establecidos en esta ley.

Prescripción

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

Regulaciones Superiores

En aquellas empresas en las que, en virtud de un reglamento interno de trabajo, contrato colectivo, o por costumbre de empresa, existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la establecida en la presente Ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho.

Multiplicidad de Renuncias

En aquellos casos en que se produzcan multiplicidad de renuncias bajo el amparo de la presente Ley, el empleador podrá diferir el pago de la compensación económica hasta en doce meses, mediante pagos mensuales hechos a cada trabajador, previa resolución de la Dirección General de Trabajo, la cual tendrá fuerza ejecutiva.

Se entenderá como multiplicidad de renuncias, aquella situación en la que se iguala o supera el tres por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y que hayan manifestado su voluntad de retirarse de la empresa, dentro del mismo mes calendario, así mismo, se entenderá como multiplicidad de renuncias cuando las mismas iguallen o superen el diez por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, dentro de un mismo año calendario.

2.2.1.4 Ley de Impuesto Sobre la Renta

Renta Obtenida (Art. 2 Lit. a)

Se entiende por renta obtenida, todos los productos o utilidades percibidos o devengados por los sujetos pasivos, ya sea en efectivo o en especie y provenientes de cualquier clase de fuente, tales como: Del trabajo, ya sean salarios, sueldos, honorarios, comisiones y toda clase de remuneraciones o compensaciones por servicios personales.

Productos o Utilidades Excluidos del Concepto de Renta. (Art. 3 Núm. 1)

No constituyen rentas para los efectos de esta Ley: Los valores recibidos por el trabajador ya sea en dinero o en especie del patrono en concepto de viáticos para transporte, alimentación y estadía en una cuantía razonable, herramientas de trabajo, uniformes, equipo de oficina, siempre que las actividades a las que se destinen dichos valores o bienes sean necesarios para la producción de la renta del patrono o para conservación de la fuente de dichas rentas.

Rentas no Gravables (Art. 4. Num.3)

Son Rentas no gravables por este impuesto, y en consecuencia quedan excluidas del cómputo de la renta obtenida:

- ✓ Las indemnizaciones que en forma de capital o renta se perciben por causa de muerte, incapacidad, accidente o enfermedad, y que sean otorgados por vía judicial o por convenio privado.

- ✓ Las indemnizaciones por despido y bonificaciones por retiro voluntario, siempre que no excedan de un salario básico de treinta días por cada año de servicio. Para estos efectos, ningún salario podrá ser superior al salario promedio de lo devengado en los últimos doce meses, siempre y cuando estos salarios hayan sido sujetos de retención.

Determinación de la Renta Obtenida

Personas Jurídicas (Art.24)

Las personas jurídicas utilizarán el sistema de acumulación, o sea, determinarán sus rentas tomando en cuenta las devengadas en el ejercicio, aunque no estén percibidas, y los gastos incurridos aunque no hayan sido pagados.

Remuneraciones (Art. 29 Lit. 2)

De acuerdo con ese artículo son deducibles de la renta obtenida:

- ✓ Las cantidades pagadas por indemnizaciones laborales por despido y las bonificaciones por retiro voluntario, así como las indemnizaciones por causa de muerte, accidente, incapacidad o enfermedad.

Costos y Gastos no Deducibles (Art. 29 A Lit. 22)

De acuerdo como lo establece este artículo no serán deducibles de renta obtenida:

- ✓ No serán deducibles los gastos por castigos o provisiones de cualquier naturaleza contenidos en principios y normas contables o normas emitidas por entes reguladores, que la presente ley no permita expresamente su deducción.

Concepto de Servicio Permanente (Art. 64)

- ✓ Para la presente ley, se consideran servicios de carácter permanente aquellos cuya prestación es regulada por ley laboral y su remuneración es el devengo de salarios, sueldos, sobresueldos, horas extras, primas, comisiones, gratificaciones, aguinaldos y cualquier otra compensación por servicios personales, ya sean que éstos se paguen en efectivo o especie y en donde la prestación de servicio es por tiempo indefinido o bien cuando dichos servicios se contraten por un plazo determinado bien sea a tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial, con carácter de subordinación o dependencia.

2.2.1.5 Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta

Sujetos Pasivos (Art. 2)

Son sujetos pasivos de las obligaciones tributarias sustantivas y formales, todos aquellos que realizan y aquellos otros por quienes se realizan, actos o hechos jurídicos de contenido económico constitutivos del hecho generador supuesto en el Art. 1 de la ley, quedando comprendidos por consiguiente:

- a) Las personas naturales, domiciliadas o no en el país;
- b) Las personas jurídicas, domiciliadas o no en el país;
- c) Las sucesiones y los fideicomisos, domiciliados o no en el país;
- d) Los conjuntos artísticos con o sin personalidad jurídica no domiciliados en el país.

De la Renta Obtenida (Art. 9 Lit. a)

Por renta obtenida se entenderá el total de los ingresos del sujeto pasivo o contribuyente, percibidos o devengados, en el ejercicio o período tributario de que se trate, aunque no consistan en dinero, sin hacerles ninguna deducción o rebaja, quedando comprendidos, por consiguiente, los provenientes de: Servicios personales, como: salarios, sueldos, sobresueldos, dietas, gratificaciones, gastos de representación, primas, aguinaldos, comisiones, jubilaciones, pensiones, así como otras remuneraciones o compensaciones similares derivadas del trabajo personal.

De la Renta Obtenida (Art. 10)

En los casos que conforme a la ley, se use el sistema de acumulación, la computación de la renta se hará tomando en cuenta las rentas devengadas en el ejercicio aunque no estén percibidas, y los gastos incurridos aunque no hayan sido pagados.

Ingresos Excluidos del Concepto de Renta (Art. 28)

No constituyen renta obtenida, aquellos valores que representen cantidades de dinero en efectivo o el valor de los bienes en especie que el patrono o empleador entrega a sus trabajadores para que éstos desempeñen mejor su trabajo y que su obtención no significa un beneficio directo para el trabajador, ni satisfacción de sus propias necesidades estrictamente particulares ni un incremento de su patrimonio, tales como, viáticos para transporte, alimentación y estadía en una cuantía

razonable, herramientas de trabajo, equipo de oficina entregado y cualquier otro valor o bien de igual significado que le permitan al trabajador desempeñar mejor su trabajo.

2.2.1.6 Código Tributario

Retención por Servicios de Carácter Permanente (Art. 155)

Toda persona natural o jurídica, sucesión y fideicomiso que pague o acredite a una persona natural domiciliada en la República, una cantidad en concepto de remuneración por servicios de carácter permanente, está obligada a retener el importe que como anticipo del Impuesto Sobre la Renta le corresponde, de acuerdo a las respectivas tablas de retención.

De acuerdo con esta disposición, la obtención de la compensación económica en efectivo, en concepto de aguinaldo, que se paguen en el mes de diciembre de cada año, a empleados y trabajadores bajo relación de dependencia laboral, no será objeto de retención para efectos del pago de impuesto sobre la renta, por parte de sus respectivos agentes de retención, siempre que valores no excedan la cantidad mínima establecida en el código de trabajo y en la ley sobre la compensación adicional en efectivo.

2.2.1.7 Reglamento de Aplicación del Código Tributario

Retención de Impuesto Sobre la Renta (Art. 93)

La retención del Impuesto sobre la Renta es el acto mediante el cual el sujeto responsable de la obligación tributaria sustantiva está en la obligación de hacer por mandato de la ley o por requerimiento de la Administración Tributaria, la rebaja en la proporción debida, establecida por el Código o la ley tributaria respectiva, de la remuneración pagada así como enterar dentro del plazo legal, las sumas retenidas.

Momento de Efectuar la Retención (Art. 94)

La retención se efectuará en todo caso en el momento de hacerse el pago en cualquiera de sus formas o de acreditarse la renta.

Remuneraciones de Carácter Permanente (Art. 95)

Se consideran servicios de carácter permanente, aquellos cuya prestación es regulada por la Ley Laboral y su remuneración es el devengo de salarios, sueldos, sobresueldos, horas extras, primas, comisiones, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos y cualquier otra compensación por servicios personales, ya sean que estos se paguen en efectivo o en especie y en donde la prestación de servicios es por tiempo indefinido o bien cuando dichos servicios se contraten por un plazo determinado sea a tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial con carácter de subordinación. No obstante, que los aguinaldos constituyen remuneraciones de

carácter permanente gravados con el Impuesto sobre la Renta, no serán sujetos a retención toda vez que mediante Decreto Legislativo gocen de tal prerrogativa.

Remuneraciones Sujetas a Retención (Art.96)

Están sujetas a retención toda clase de remuneraciones, incluyendo salarios, sueldos de tiempo completo o parcial, compensaciones adicionales como sobresueldos, horas extras, dietas, gratificaciones, primas, comisiones, aguinaldos, bonificaciones, gastos de representación y cualquier otra compensación por servicios personales sea que se paguen en efectivo, en especie o mediante operaciones contables.

Plazo para Enterar las Retenciones (Art. 100)

Las cantidades retenidas deberán ser enteradas al colector respectivo, dentro de los diez días hábiles que inmediatamente sigan al vencimiento del mes calendario en que se efectúa la retención.

2.2.1.8 Ley del Seguro Social

El régimen del seguro social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. **Art. 3**

Las cuotas que aportarán los patronos, los trabajadores y el estado, destinadas a financiar el costo de las prestaciones y de la administración, se determinarán con base a la remuneración afecta al seguro social.

- ✓ Para la cobertura del régimen general de salud y riesgos profesionales se distribuye de la siguiente manera:
 - El patrono aportará el siete punto cincuenta por ciento (7.50%) y
 - El trabajador el tres por ciento (3%), de la referida remuneración

- ✓ Para la cobertura del régimen especial de salud el aporte se divide en:
 - El patrono el seis punto sesenta y ocho por ciento (6.68%) y
 - El trabajador el dos punto sesenta y siete por ciento (2.67%). **Art. 29**

Las cuotas de los patronos no podrán ser deducidas en forma alguna de los salarios de los asegurados. El patrono que infringiere esta disposición será sancionado con una multa de \$11.43 a \$57.14, sin perjuicio de la restitución de la parte del salario indebidamente retenida.

El patrono deberá deducir a todas las personas que emplee y que deben contribuir al régimen del Seguro Social, las cuotas correspondientes a los salarios que les pague, y será responsable por la no percepción y entrega de tales cuotas al Instituto, el pago de cuotas en mora se hará con un recargo del uno por ciento, por cada mes o fracción del mes de retraso. **Art. 33**

El techo cotizante será de \$1000

2.2.1.9 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones

Afiliación (art. 9)

Podrán afiliarse al sistema todos los salvadoreños domiciliados que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos los patronos de la Micro y Pequeña Empresa.

Obligatoriedad de las Cotizaciones (Art. 13)

Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias en forma mensual al sistema por parte de los trabajadores y los empleadores.

Ingreso Base de las Cotizaciones de los Trabajadores Dependientes (Art. 14)

El ingreso base para calcular las cotizaciones obligatorias de los trabajadores dependientes será el salario mensual que devenguen, es decir la suma de las retribuciones en dinero que el trabajador reciba por los servicios ordinarios que preste durante un mes incluyendo las vacaciones, sobresueldos, comisiones y porcentajes sobre ventas.

El ingreso base cotizante máximo vigente a partir del primero de enero de 2015 es \$6, 377.15

No Forman parte del Ingreso Base de Cotización los Sigüientes Conceptos:

- ✓ Las gratificaciones y bonificaciones ocasionales;
- ✓ El aguinaldo; y
- ✓ Viáticos,
- ✓ Gastos de representación y prestaciones sociales establecidas por la ley.

En los casos en los que el afiliado tenga dos o más empleos, cotizará a su cuenta de ahorro para pensiones por la totalidad de los salarios que perciba.

2.2.1.10 Ley de Formación Profesional

Art. 26.- El patrimonio del INSAFORP estará constituido por:

c.- Cotizaciones obligatorias hasta el 1%, pagadas por los patronos del sector privado y por las Instituciones Oficiales Autónomas, que empleen diez o más trabajadores, calculadas sobre el monto total de las planillas mensuales de sueldos y salarios.

2.2.1.11 Dirección General de Impuestos Internos Circular N° 02/2012

- ✓ **Ámbito de aplicación**

Quedan sometidas a las disposiciones contenidas en la presente circular, las remuneraciones anuales que en concepto de anticipo de indemnización son canceladas por los patronos a sus trabajadores con dependencia laboral.

- ✓ **Contenido**

1. Los anticipos de indemnización que el patrono pague anualmente a sus trabajadores, constituirá renta no gravada con el Impuesto sobre la Renta, siempre que las mismas cumplan lo siguiente:

- a) No excedan de un salario básico de treinta días por cada año de servicio.
- b) Exista un acuerdo expreso entre el trabajador y el patrono para considerarlas como amortización del pasivo laboral (anticipo de indemnización).
- c) Se documente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 402 del Código de Trabajo.

Para tales efectos, ningún salario podrá ser superior al salario promedio de lo devengado en los últimos doce meses, siempre y cuando estos salarios hayan sido sujetos de retención, excepto si no hubiere obligación de retener.

- 2. En caso que el valor que se cancele en concepto de anticipo de indemnización, supere el parámetro al que se ha hecho referencia en el numeral anterior, el excedente deberá ser sometido a la retención del diez por ciento (10%) en concepto de Impuesto sobre la Renta, conforme a lo dispuesto por el artículo 156-B del Código Tributario.
- 3. Los anticipos de indemnización pagados anualmente a los trabajadores, serán deducibles de la renta obtenida para el empleador, según lo dispuesto en el artículo 29 numeral 2) de la referida Ley, indistintamente su monto, siempre y cuando cumpla los requisitos legales de deducibilidad; respecto a los montos que exceden el límite no gravado, a efecto de que sean deducibles, se requiere además, que hubiesen sido sujeto a retención y hayan sido enterados a la Administración Tributaria.

2.2.1.12 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

Título II

Del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Capítulo VII

De los Órganos de Línea o Ejecución.

Sección Primera

De la Dirección General de Trabajo. (Art. 22 al 29)

En la presente sección se establecen las diferentes funciones que son atribuidas a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dichas funciones van encaminadas a brindarle a los empleados y empleadores un servicio acorde a las necesidades de cada uno, entre ellas podemos mencionar:

- a) Propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores;
- b) Facilitar la negociación y contratación colectiva en orden a la determinación de condiciones equitativas de trabajo;
- c) Aplicar los procedimientos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, para la atención de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses de conformidad con las normas y procedimientos establecidos;

- d) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, en los conflictos individuales y diferencias colectivas de trabajo que se susciten entre trabajadores y empleadores;
- e) Registrar los contratos y convenciones colectivos de trabajo y llevar archivo.
- f) Las demás que le señala el Código de Trabajo y normas especiales.

Como parte de sus competencias, la Dirección General de Trabajo debe realizar la intervención conciliatoria de acuerdo a los procedimientos establecidos en la presente ley, entre ellos la recepción de solicitudes vía escrita o verbalmente mediante acta que realizan los usuarios.

Una vez que el Director asigna el delegado de trabajo, será este el encargado de llevar a cabo todo el proceso administrativo en las oficinas del Ministerio de Trabajo. El delegado será quien citara a ambas partes o a quien corresponda a conciliación a través de la respectiva notificación y dentro de los plazos que establece la ley.

Durante la audiencia el delegado deberá mediar entre ambas partes para que se pueda llegar a una conciliación justa y equitativa para ambos. Como resultado del acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta elaborada por el delegado de trabajo quien deberá firmarla para darle validez a los actos ahí consignados, así mismo contendrá la firma de ambas partes como garantía de su acuerdo en lo ahí expuesto.

Finalizado el proceso será el delegado quien verificara el cumplimiento de los acuerdos conciliados en el acta a quien correspondiere.

2.2.2 Técnico

2.2.2.1 Normas Internacionales de Contabilidad

2.2.2.1.1 Norma Internacional de Contabilidad 19 “Beneficios a los Empleados”

Objetivo

Prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados.

La Norma requiere que una entidad reconozca:

- (a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y
- (b) un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Los Beneficios a los Empleados comprenden los siguientes:

- a) A Cortos plazo;
- b) Post- Empleo;
- c) Otros Beneficios a los Empleados a Largo Plazo; y
- d) Por Terminación.

De acuerdo con esta norma el suceso que da lugar a la obligación correspondiente es la finalización del vínculo laboral, y no el periodo de servicio del empleado.

Reconocimiento

La entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- (a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o
- (b) pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados. Párrafo. 133.

Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales.

Aunque los beneficios por terminación son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:

- (a) mejora de los beneficios por retiro u otros beneficios post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan de determinado; y
- (b) pagos de sueldos hasta el final de un periodo específico de tiempo siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la entidad.

El pago de tales beneficios es un hecho cierto (sujeto a ciertos requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto.

Los beneficios por terminación no suponen para la entidad la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que se reconocen como gasto de forma inmediata. Párrafo 137.

Medición

Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de los 12 meses posteriores al final del periodo sobre el que se informa, se procederá al descuento de su importe utilizando la tasa para descontar las obligaciones de los beneficios post-empleos que se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para tales títulos, se utilizará el rendimiento (al final del periodo sobre el que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno. En cualquier caso, tanto la moneda como el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales se corresponderán con la moneda y el plazo de pago estimado para el pago de las obligaciones por beneficios post-empleo.

En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

Información a Revelar

- ✓ La entidad revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.
- ✓ La entidad revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea material o de importancia relativa.
- ✓ La entidad informará acerca de los beneficios por terminación de los directivos importantes de la entidad.

2.2.2.2 Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades

2.2.2.2.1 Sección 21: Provisiones y Contingencias

El párrafo 21.1 establece la aplicabilidad de esta sección a todas las provisiones, pasivos contingentes y activos contingentes, incluyendo las provisiones relacionadas con:

- a) Arrendamientos
- b) Contratos de construcción
- c) Obligaciones por beneficios a los empleados
- d) Impuesto a las ganancias

Reconocimiento Inicial

Una entidad solo podrá reconocer una provisión de acuerdo a lo establecido en el párrafo 21.4 cuando:

- a) La entidad tenga una obligación en la fecha sobre la que se informa como resultado de un suceso pasado;
- b) Sea probable (es decir, exista mayor posibilidad que ocurra que de lo contrario) que la entidad tenga que desprenderse de recursos que comporten beneficios económicos, para liquidar la obligación; y
- c) El importe de la obligación pueda ser estimado de forma fiable.

Las provisiones que establece esta sección se contabilizarán como un pasivo en el estado de situación financiera y como un gasto a menos que otra sección de esta NIIF requiera reconocerlo como parte del costo de un activo.

Pasivo Contingente.

Esta sección en su párrafo 21.12 define a los pasivos contingentes como una obligación posible pero incierta o una obligación presente que no está reconocida por que no cumple una de las condiciones del párrafo 21.4. La sección establece que un pasivo contingente no se reconocerá como un pasivo salvo las provisiones establecidas por la adquirida en una combinación de negocios, los pasivos contingentes que no se consideran materiales o son demasiado inciertos se reconocerán únicamente a nivel de notas explicativas.

21.15. En los casos de pasivo contingente cuando exista la posibilidad de una eventual salida de recursos para liquidarlo, una entidad revelará para cada clase de pasivo contingente, en la fecha sobre la que se informa, una breve descripción de la naturaleza de éste y, cuando fuese practicable:

- (a) Una estimación de sus efectos financieros, medidos de acuerdo con los párrafos 21.7 a 21.11;
- (b) Una indicación de las incertidumbres relacionadas con el importe o el calendario de las salidas de recursos; y
- (c) La posibilidad de cualquier reembolso.

2.2.2.2.2 Sección 28: Beneficios a los Empleados

28.1 Este párrafo define los Beneficios a los Empleados como todas aquellas contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

Este párrafo los clasifica como:

- a) Beneficios a corto plazo a los empleados
- b) Beneficios post – empleo
- c) Otros beneficios a largo plazo
- d) Beneficios por terminación.

Trataremos específicamente los Beneficios por Terminación y que de acuerdo al literal d) de este párrafo son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

- La decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o
- Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Principios de Reconocimientos General

El principio general de reconocimiento para todos los Beneficios a los Empleados esta descrito en el párrafo 28.3, en el cual se indica que se reconocerá un pasivo después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los

empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados; y como un gasto a menos que otra sección de la norma diga lo contrario.

Los Beneficios a los Empleados por terminación son al mismo tiempo pagos que la empresa hace a los empleados cuando resuelve los contratos a sus empleados y surgen debido a que una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa

Reconocimiento

Los párrafos 28.32 al 28.35 contienen específicamente como se deben reconocer contablemente los Beneficios a los Empleados por terminación; estos párrafos estipulan que se reconocerá como un pasivo y como un gasto (de acuerdo al reconocimiento general), solo cuando la empresa se encuentre comprometida de forma demostrable a rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro o proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

Al reconocer los Beneficios por Terminación, la entidad debe tomar en cuenta la reducción en otro tipo de beneficios que presta a sus empleados ya sean seguros médicos u otro tipo prestación fuera de los exigidos por ley según el caso.

Medición

La entidad deberá medir los Beneficios a los Empleados por terminación a la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa, cuando el pago se atrase hasta 12 meses después de la fecha sobre la que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

Este tipo de registros poco usual para algunas empresas deberá realizarse el día en el que el empleado manifieste su voluntad de desprenderse de la empresa o cuando esta misma decida cortar la relación laboral con el empleado, cuando el pago se aplase previo acuerdo tomado entre ambos, cada fecha de pago se realizará el respectivo descargo del pasivo junto a la correspondiente salida de efectivo en la que la empresa incurra.

En el párrafo 28.43 se describe la información a revelar por cada categoría de beneficios por terminación que la empresa tenga registrada contablemente, entre ellas se encuentran la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiamiento en la fecha sobre la que se informa.

2.2.2.2.3 Sección 29: Impuesto a las ganancias.

Bajo esta NIIF, el término Impuesto a las Ganancias incluye todos los impuestos nacionales y extranjeros que estén basados en ganancias fiscales. Esta sección trata la contabilidad del impuesto a las ganancias al mismo tiempo requiere que la entidad reconozca las consecuencias fiscales actuales y futuras de transacciones.

Los importes fiscales que las entidades deben reconocer son:

Impuesto corriente: es el impuesto por pagar (recuperable) por las ganancias (o pérdidas) fiscales del periodo corriente o de periodos anteriores.

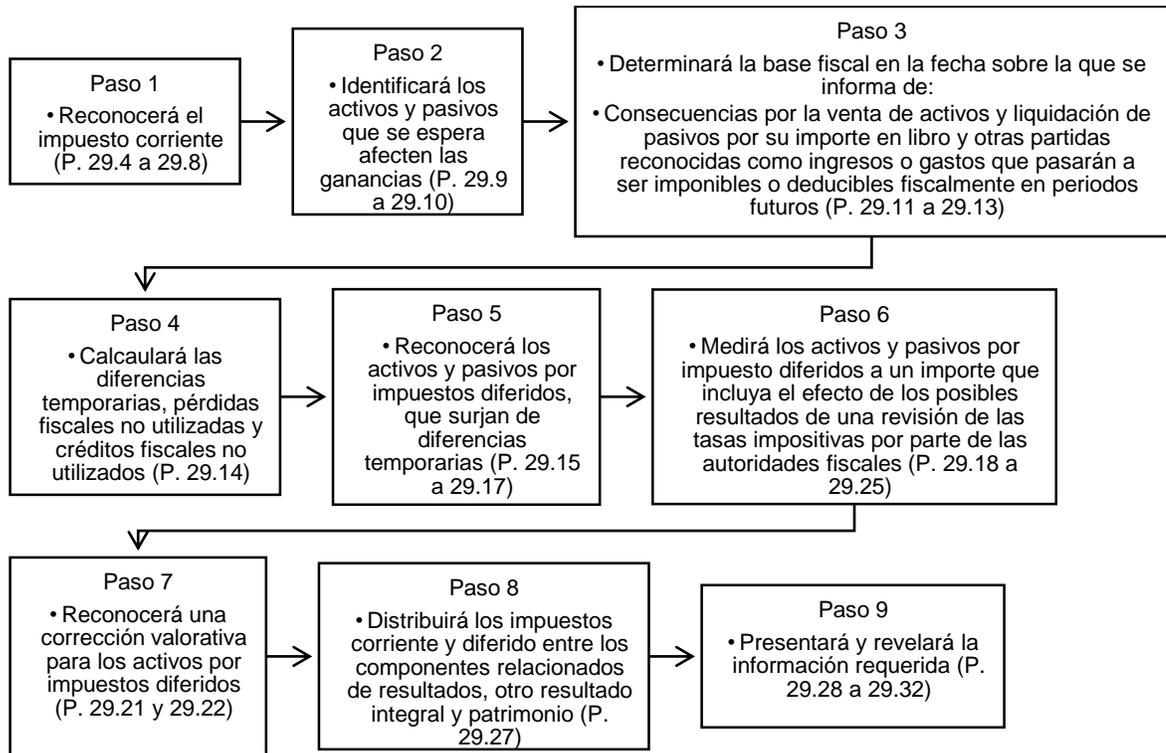
Impuesto diferido: es el impuesto por pagar o por recuperar en periodos futuros, generalmente como resultado de que la entidad recupera o liquida sus activos y pasivos por su importe en libros actual, y el efecto fiscal de la compensación de pérdidas o créditos fiscales no utilizados hasta el momento procedentes de periodos anteriores.

Por principio general una entidad deberá reconocer un activo o pasivo por impuestos diferidos si la recuperación del importe en libros de un activo o la liquidación de un pasivo da lugar a pagos fiscales futuros mayores (o menores) de los que se tendrían si tal recuperación o liquidación no tuviera consecuencias fiscales.

Este impuesto surge de la diferencia entre:

- ✓ Los importes reconocidos por los activos y pasivos de la entidad en el estado de situación financiera y el reconocimiento de los mismos por parte de las autoridades fiscales.
- ✓ La compensación de pérdidas o créditos fiscales no utilizados hasta el momento, procedentes de periodos anteriores.

Fases de la contabilización del impuesto a las ganancias.



Base fiscal determina los importes que se incluirán en ganancias fiscales en la recuperación o liquidación del importe en libros de un activo o pasivo. La base fiscal solo se aplica a los activos y pasivos que la entidad espere recuperar o liquidar el importe en libros que afecten a las ganancias fiscales.

Así para los activos, la base fiscal es el importe que será deducible de los beneficios económicos que, para efectos fiscales, obtenga la entidad en el futuro, cuando recupere el importe en libros de dicho activo, si tales beneficios económicos no tributan, la base fiscal será igual al valor en libros; y para los pasivos, la base fiscal es igual a su importe en libros menos cualquier importe que eventualmente sea deducible fiscalmente respecto de tal partida en periodos futuros, en el caso de los

ingresos ordinarios que se reciben de manera anticipada, la base fiscal del pasivo correspondiente.

Diferencias temporarias tienen la particularidad que se originan en un periodo y se revierte en el o los siguientes periodos, los activos y pasivos cuya recuperación o liquidación no afectará a las ganancias fiscales no causan impuesto diferido. Estas diferencias pueden ser:

- ✓ Deducibles: dan lugar a menores cantidades a pagar o mayores cantidades a devolver por impuestos en ejercicios futuros.
- ✓ Imponibles: dan lugar a mayores cantidades a pagar y menores cantidades a devolver por impuestos en ejercicios futuros.

Pasivos y activos diferidos, una entidad reconocerá:

- Un pasivo por impuestos diferidos para todas las diferencias temporarias que se espere que incrementen la ganancia fiscal en el futuro.
- Un activo por impuestos diferidos para todas las diferencias temporarias que se espere que reduzcan la ganancia fiscal en el futuro y para la compensación de pérdidas fiscales no utilizadas hasta los momentos procedentes de periodos anteriores.

Información a revelar

1. Los principales componentes del gasto (ingreso) por impuestos.

2. Los impuestos corrientes y diferidos agregados, relacionados con partidas reconocidas como partidas de otro resultado integral.
3. Una explicación de las diferencias significativas en los importes presentados en el estado del resultado integral y los importes presentados a las autoridades fiscales.
4. Una explicación de los cambios en la tasa o tasas impositivas aplicables, en comparación con las del periodo sobre el que se informa anterior.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Beneficios a Empleados

Según las **Normas Internacionales de Contabilidad**: son todos los tipos de retribuciones que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de la prestación de servicios.

Según el **Código de Trabajo**: son todos los derechos que un trabajador posee, por la prestación de un servicio a otra persona ya sean de carácter eventual o permanente.

Existen varias aseveraciones relacionadas con los beneficios a los empleados, sin embargo para el desarrollo de la investigación y para su identificación se define de la siguiente manera:

Beneficios a empleados: son desembolsos que hace la empresa en favor de sus empleados, cuya característica principal es que incrementan la disponibilidad material o monetaria del empleado; ya sea que lo haga por el cumplimiento de disposiciones legales, de tradición o por costumbre. El desembolso que no cumple con este requisito representa un gasto operativo para la empresa.

Prestación laboral: remuneración que un empleado recibe o debe recibir del patrono en virtud de un contacto o de una obligación legal.

La diferencia entre prestaciones laborales y beneficios a empleados radica en su alcance ya que las prestaciones están limitadas a un contrato formal o, a una

obligación legal y los beneficios no; estos pueden darse tanto por obligaciones legales, contratos o por políticas de la empresa u otros motivos; sin ninguna obligación legal, ni por un contrato formal; por lo tanto las prestaciones forman parte de los beneficios.

Debido a que existe una enorme variedad de prestaciones sociales, se dificulta, hasta cierto punto, su correcta clasificación. No obstante, en términos generales podemos clasificar los beneficios a empleados de la siguiente manera:¹³

2.3.1.1 Beneficios a Corto Plazo: son los pagos liquidados en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

Algunos ejemplos de este tipo de beneficios a empleados son:

- ✓ Sueldos y salarios, aportes por seguridad social.
- ✓ Ausencias remuneradas anuales.
- ✓ Ausencias remuneradas por enfermedad.
- ✓ Participación en ganancias e incentivos.
- ✓ Beneficios no monetarios.

2.3.1.2 Otros Beneficios a Largo Plazo: son todos aquellos pagos que no se liquidarán en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

¹³ Provisiones y Beneficios a Empleados. Contaduría General de la Nación, Colombia 2012

Estos beneficios pueden ser considerados premios por antigüedad, entre ellos encontramos:

- ✓ Ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, jubileos y otros.
- ✓ Beneficios después de un largo tiempo de servicio.
- ✓ Beneficios por incapacidad prolongada.
- ✓ Participación en ganancias.
- ✓ Incentivos y la compensación diferida.

2.3.1.3 Beneficios Post Empleo: son los pagos liquidados después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Algunos ejemplos que podemos tomar son:

- ✓ Pensiones o pagos únicos por retiro.
- ✓ Seguros de vida y atención medica posteriores al empleo.

Dentro de los beneficios posteriores al empleo existen los llamados planes de pensiones que no son más que un convenio mediante el cual un patrón otorga beneficios (pago) a sus empleados después de que se han retirado, por los servicios que dieron mientras trabajaron. Los dos tipos más comunes de contratos de pensión son los de **aportaciones definidas** y los de **beneficios definidos**.

Plan de Aportaciones Definidas.

En este plan, el patrón conviene en aportar un fideicomiso de pensiones, determinada suma cada cierto tiempo, de acuerdo con una fórmula. Para establecer dicha fórmula se toman en cuenta factores como la edad, años de servicio del empleado, salario del mismo y niveles de compensación. Solo se define la aportación del patrón; no se hace ninguna promesa con respecto a los beneficios finales que se pagan a los empleados.

La importancia de los beneficios que el empleado finalmente percibe con el plan, depende de las cantidades aportadas originalmente al fideicomiso de pensiones, los ingresos acumulados en éste y el tratamiento de las pérdidas de fondos a causa del retiro anticipado de otros empleados. El fideicomiso asume la propiedad de los activos para pensiones y es responsable de su inversión y distribución. El plan es un fideicomiso separado y distinto del patrón.

La contabilización de un plan de aportaciones definidas es sencilla. El empleado recibe los beneficios de las ganancias o el riesgo de las pérdidas de los activos aportados al plan de pensiones. La única responsabilidad del patrón es hacer la aportación anual con base en la fórmula que establece el plan. Como resultado, el costo anual al patrón (gasto de pensiones) es sólo la cantidad que está obligado a aportar al fideicomiso de pensiones. Sólo se declara un pasivo en el estado de situación financiera del patrón cuando este no paga la aportación en su totalidad y solo se declara un activo cuando aporta una cantidad mayor que la obligatoria.

Plan de Beneficios Definidos.

En este plan se estipulan los beneficios que recibirá el empleado. La fórmula de uso más generalizado establece que los beneficios deben ser una función de los años de servicio del empleado y su nivel de ingresos cuando se encuentra próximo a retirarse. Es necesario determinar cuál debe ser la aportación actual para que cubra los compromisos de los beneficios posteriores al retiro.

Los empleados son beneficiarios de un fideicomiso de aportaciones definidas pero el patrón es beneficiario de un fideicomiso de beneficios definidos. El principal objetivo del fideicomiso en un plan de beneficios definidos es salvaguardar los activos e invertirlos de manera que haya dinero suficiente para pagar la obligación del patrón con sus empleados cuando estos se retiren. En esencia el activo y el pasivo del fideicomiso pertenecen al patrón. Es decir, mientras el plan continúe, el patrón es responsable de pago de los beneficios definidos (independientemente de lo que le suceda al fideicomiso).

La contabilización de un plan de beneficios definidos es compleja. Como los beneficios se definen en términos de variables futuras e inciertas, se ha de establecer un patrón apropiado de aportaciones de fondos para tener la seguridad de que los habrá en cantidad suficiente en la fecha del retiro, para suministrar los beneficios prometidos. Este nivel de acopio de fondos depende de numerosos factores como rotación, mortalidad, años de servicios, niveles de comprensión e intereses ganados.

Los patronos corren un riesgo por que deben tener la seguridad de que sus planes aportaciones serán suficientes para pagar los costos de los beneficios establecidos

en el plan de pensiones. El gasto reconocido en cada periodo no es necesariamente igual a la aportación en efectivo. De manera similar, existe controversia en cuanto a la cantidad a declarar como pasivo por que la valoración y el reconocimiento de éste se relacionan con variables futuras y desconocidas.¹⁴

Los beneficios a empleados se pueden pagar en efectivo (ej.: salario), en especie (ej.: vivienda, vehículo) o en acciones (ej.: acciones normales, opciones de acciones, o efectivo que se base en el precio de las acciones de la entidad o de otros instrumentos de patrimonio de la entidad).

Contablemente una entidad tiene que reconocer el costo de todos los beneficios para empleados a los cuales sus empleados tengan derecho como resultado del servicio prestado a la entidad durante el período. Tal reconocimiento se hace:

(a) Como **pasivo**, después de deducir las cantidades que hayan sido pagadas ya sea directamente a los empleados o como contribución a un fondo de beneficio para el empleado. Si la cantidad pagada excede la obligación que surge del servicio antes de la fecha de presentación del reporte, la entidad tiene que reconocer ese exceso como activo en la extensión en que el pago por anticipado conducirá a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso de efectivo.

¹⁴Contabilidad Intermedia. Donald Kieso, Jerry J. Weygandt. Segunda edición. Editorial Limusa.

(b) Como **gasto**, a menos que otra sección de este IFRS requiera que el costo sea reconocido como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedad, planta y equipo.¹⁵

El reconocimiento de este tipo de beneficios necesita utilizar técnicas actuariales para realizar una estimación fiable del importe de dichos beneficios.

Un cálculo actuarial es una estimación de una serie de pagos probables involucrando probabilidades de ocurrencia de uno o varios eventos para convalidar tiempos.

Los servicios actuariales utilizan modelos estadísticos para administrar la incertidumbre financiera, por medio de predicciones educadas sobre eventos futuros.

2.3.1.4 Beneficios por Terminación: son todos aquellos generados por la finalización anticipada del contrato.

Se derivan por la terminación del período de empleo como consecuencia de:

- ✓ La decisión de la entidad de terminar el contrato del empleado antes de la edad normal de la jubilación.
- ✓ La decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación del contrato.

¹⁵ IFRS para PYME. Boletín N° 21 Deloitte, 01 de Diciembre de 2009.

A nivel de normativa las NIIF completas (NIC 19, párrafos 133 a 140) y la NIIF para las PYMES (Sección 28 párrafos 28.31 a 28.37), comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios por terminación. No obstante, la NIIF para las PYMES está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios.

2.3.2 Indemnización

La indemnización por despido, en el derecho laboral de muchos países, es el pago que el empleador debe dar al trabajador, en proporción a la cantidad de años de servicios que el segundo ha trabajado para el primero.

Principal Vulneración al Derecho a la Indemnización.

La principal vulneración al derecho a la indemnización es justamente el incumplimiento de su pago por parte del patrono cuando procede conforme a la ley o cuando esta solo se paga parcialmente, es decir en una cantidad menor a la que corresponde.

Cabe señalar que, muchas empresas del sector servicio de la Ciudad de San Miguel, realizan la respectiva provisión de la indemnización, el aguinaldo y la vacación, al final de cada mes con el propósito de ir cotejando los ingresos con los costos y gastos de cada periodo, sin embargo optan por hacer al final de cada año o hasta cuando un empleado se desapropie de la empresa.

La indemnización para otorgarla se puede planificar de dos formas:

1) Que la empresa establezca como política que va a indemnizar a su personal cada año, contablemente se debe de ir haciendo la aplicación respectiva y reflejar en el pasivo a corto plazo "Beneficios a los Empleados" la provisión. Esta política se convierte en la ideal, ya que el trabajador recibe este beneficio cada año, la empresa limpia su pasivo laboral y la relación contractual es más segura y competitiva para la empresa, como también para el empleado. Esto con la finalidad de que la empresa pueda prescindir con más facilidad del personal que no sea competitivo y por su parte el trabajador puede y debe demostrar su capacidad para ser tomado en cuenta dentro de la familia productiva de la organización.

2) Otra política que puede establecer la empresa es ir acumulando el beneficio del empleado por concepto de indemnización para el largo plazo, esto significa que a dicho empleado se le reconocerá su pasivo laboral "Beneficio a los Empleados" cuando se retire o bien sea despedido de la empresa. Esta política tiene la desventaja que en algunos casos el empleado no se beneficia de esa prestación laboral, ya que la empresa busca argumentos para hacer que el empleado renuncie sin derecho a su prestación laboral.¹⁶

Por otra parte, en El Salvador existe una nueva disposición legal en beneficio para los empleados tanto del sector privado y de instituciones autónomas que entra en vigencia a partir de enero de dos mil quince, denominada "Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria" contenida en el decreto 592. La nueva disposición legal establece que los trabajadores que tengan como mínimo

¹⁶ http://www.educaconta.com/2011/02/la-indemnizacion-cuando-existe-el_8130.html

dos años de laborar en una misma empresa podrán apegarse a esta nueva disposición, el cual fue aprobado por la Asamblea Legislativa.

La compensación económica a la que hace referencia esta nueva ley es el equivalente a 15 días de salario básico, por cada año de servicio, el cual no debe exceder dos veces salarios mínimos diario legal vigente. La antigüedad comenzará a contar a partir de la fecha en que efectivamente se inició la prestación del servicio aun cuando el otorgamiento del contrato por escrito sea posterior al inicio de las labores. En caso que la empresa tenga como política de indemnizar año con año solo deberá tomarse en cuenta el último periodo luego de la última liquidación; pero en el caso que solamente se elaboren nuevos contratos de trabajo y no se haya pagado la antigüedad a los trabajadores, la relación de trabajo se entiende prestada desde el inicio de la misma, no obstante los contratos posteriores.

2.3.3 Condiciones

Para tener derecho a esta prestación económica, los empleados deben cumplir ciertas condiciones:

- ✓ Emitir un documento por escrito que por la nueva disposición legal se denomina “preaviso” al empleador, con un plazo de treinta días de anticipación para los empleados que hayan sido capacitados para el desarrollo sus labores en la empresa en caso contrario con un plazo de quince días antes de la fecha en que vaya a hacer efectiva la renuncia. El preaviso no es una renuncia; pero el trabajador puede presentar la renuncia junto al preaviso.
- ✓ La renuncia voluntaria deberá constar por escrito;
- ✓ Debidamente firmada por el trabajador;

- ✓ Acompañada de copia de su DUI; y
- ✓ Constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) o en hojas proporcionadas por los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en material laboral, o en documento privado autenticado.
- ✓ La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador. La negativa de este a parar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto (entonces pagará lo correspondiente al 100%)
- ✓ En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrá derecho a la prestación que recibiría el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria.

Para ello, las empresas iniciaron en 2014 el proceso de adecuaciones administrativas, elaboración de partidas contables y de reserva de los fondos necesarios para ello, que la ley les obliga a que el pago para los casos de renuncia voluntaria deben ser cancelado dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva a renuncia.

Asimismo todos aquellos que renuncien a su empleo tendrán derecho al aguinaldo y vacación anual remunerada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del decreto de retiro voluntario.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo será la institución encargada de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, aplicando los procedimientos de inspección de trabajo establecidos en la correspondiente normativa legal.

El derecho al retiro voluntario está contemplado en tres decretos:

- ✓ El primero es el 592, referente a la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria que inicia su aplicación a partir del 1 de enero de 2015, dirigido a empleados privados e instituciones autónomas.
- ✓ El segundo son las reformas a la Ley de la Servicio Civil, dirigido todos los empleados públicos el cual está vigente.
- ✓ El tercero son las reformas a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal que también rige el mismo derecho del retiro voluntario.

El art. 38 ordinal 12 de la Constitución dice: “La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio”. Por otro lado, el art. 252 del mismo cuerpo legal añade: “El derecho establecido en el ordinal 12 del artículo 38 de esta Constitución, tendrá aplicación hasta que sea regulado en la ley secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo”.

2.3.4 Renuncia

Un trabajador puede renunciar a su trabajo con o sin justa causa en el momento en que a bien lo considere oportuno. Si el trabajador decide renunciar con justa causa, la empresa deberá pagar las indemnizaciones del caso, puesto que una terminación con justa causa, implica un despido injustificado, debido a que es lo mismo despedir sin justa causa que obligar al trabajador a renunciar con justa causa por el incumplimiento de las obligaciones pactadas por parte del empleador.

Igualmente, el trabajador puede renunciar a su trabajo sin justa causa, caso en el cual la ley no prevé consecuencia alguna para el empleado, por tanto el trabajador no debe pagar multa o indemnización alguna.

Respecto a las prestaciones sociales, la ley no contempla que por renunciar al trabajo se pierda el derecho a ellas. Si la ley no contempla un hecho o sanción de forma expresa, tal sanción es inaplicable, por tanto, al no existir en la legislación laboral que contemple la pérdida de derechos laborales por la renuncia del trabajador a su empleo, el trabajador no pierde el derecho a que se le liquiden sus prestaciones sociales cuando decide renunciar a su empleo, así que la empresa deberá pagar todas y cada una de las prestaciones sociales en proporción al tiempo que el trabajador haya laborado, cualquiera que este sea.

Lo anterior no quiere decir que el trabajador no deba informar a su empresa su decisión de no prestarle más sus servicios, no porque sea sancionable no hacerlo, sino por el sentido de responsabilidad que debe caracterizar a toda persona. Si un trabajador encuentra un mejor empleo, tiene todo el derecho a renunciar al actual, e inclusive hacerlo sin previo aviso, pero como mínimo debe tener la responsabilidad de notificar a su patrón para que éste pueda tomar las medidas del caso como es el conseguir un reemplazo.

Abandonar el cargo o renunciar sin previo aviso es una conducta no muy aceptable que debe de evitarse. Si bien no tiene ninguna consecuencia legal, sí puede tener consecuencias sociales, pues no debemos olvidar que en el futuro podemos necesitar referencias y recomendaciones de nuestros anteriores empleadores y lo mejor es procurar que estas sean excelentes, por tanto debemos actuar acorde con lo que esperamos de nuestros empleadores.

Existen algunas empresas que exigen a sus empleados firmar un documento en el cual el empleado se compromete a notificar con 30 días de anticipación su decisión de retirarse de la empresa, y de no hacerlo deberán pagar una indemnización a la empresa.

Sin embargo, algunas empresas hacen firmar documentos que no hacen parte del contrato de trabajo, documentos que contienen compromisos de carácter civil, que bien podría la empresa intentar hacer cumplir, por lo que se debe ser prudente a la hora de firmar pactos o acuerdos por fuera del contrato de trabajo.

2.3.5 Vacación

La persona trabajadora tiene derecho a un período de descanso con goce de salario, para reponer sus energías, después de un año continuo de labores en la misma empresa o establecimiento.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de vacaciones de quince días, el cual será pagado con el salario básico equivalente a esos días más un 30%. Según el Código de Trabajo.

Este periodo de quince días, no podrá ser prolongado por los descansos semanales o los días de asueto que queden comprendidos dentro de este periodo.

Así mismo es importante mencionar que es requisito contar con un mínimo de 200 días trabajados en el año, aunque en el contrato no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar el máximo de las horas ordinarias.

Otros elementos a tomar en cuenta son:

Para que el trabajador y trabajadora puedan gozar del periodo establecido para sus vacaciones, el patrono deberá notificarle, al menos con 30 días de anticipación, la fecha de inicio de las mismas.

Sin embargo, también podrá disponer de todo el personal de la empresa o establecimiento disfrute colectivamente, dentro de un mismo período la vacación anual remunerada, en cuyo caso no será necesario que el trabajador/a cumpla con el año continuo laborando, ni con los 200 días exigidos anteriormente. De igual manera, podrá el patrono, de común acuerdo con la mayoría de trabajadores, dividir el plazo de quince días de vacaciones en dos o más periodos dentro del año de trabajo.

El pago de vacaciones, es decir el salario básico estipulado para el plazo de quince días más el 30% deberá hacerse inmediatamente antes de que el trabajador/a empiece a gozarlas.

En los casos en que se declare finalizado el contrato por una causa imputable del patrono, o cuando el trabajador/a fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le paguen los días de vacaciones que, de manera proporcional al tiempo trabajado le hubiere correspondido.

Por otro lado, si el trabajador/a ya hubiere finalizado el año de servicio continuo, aunque el contrato termine sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador/a la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Sobre el período para que el patrono puede conceder las vacaciones a sus trabajadores y trabajadoras, según el Código de Trabajo se establece que "los

plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento, y de seis meses, si el número de trabajadores fuese mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio".

2.3.6 Aguinaldo

Según a la normativa legal, es decir, el Código de Trabajo, "todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores en concepto de aguinaldo una prima por cada año de trabajo. Estarán obligados a dar el pago completo cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio". No obstante, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) también establece que "si al 12 de diciembre el trabajador no tuviera un año de laborar con el mismo patrono, tiene derecho a recibir la parte proporcional al tiempo la parte proporcional al tiempo laborado que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada". Así mismo, el pago tendrá que hacerse efectivo del 12 al 20 de diciembre. El pago del aguinaldo al que el empleado tiene derecho se calculara en función a la antigüedad de los años de servicio que el empleado tenga.

2.3.7 Diferencias entre Indemnización y Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

INDEMNIZACION	PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA
<p>La indemnización es efectiva cuando un trabajador que ha sido contratado por tiempo indefinido y es despedido, tiene derecho a un salario básico de 30 días por cada año trabajado y proporcionalmente por fracción de año.</p> <p>Ninguna indemnización puede ser menor al salario de 15 días, hay que tomar en cuenta que dicha indemnización no puede ser mayor a cuatro (4) veces el salario mínimo vigente a la fecha de dicha indemnización.</p> <p>El siguiente es un modelo de comprobante para hacer los cálculos necesarios en caso que se establezca la indemnización, hay que tomar en cuenta que cuando eso sucede, dicho despido no está planificado, razón por la cual en</p>	<p>Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.</p> <p>Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.</p> <p>Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.</p> <p>La compensación económica que se pague al trabajador como</p>

<p>muchas ocasiones siempre existe la necesidad de calcular también lo que es el aguinaldo y la vacación proporcional a que tiene derecho según la ley.</p> <p>En algunos casos se le cancelan los días trabajados después del último pago realizado en concepto de sueldo.</p>	<p>consecuencia de las regulaciones establecidas en la presente Ley, estará exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta.</p>
---	--

2.3.8 Solicitud de Audiencia Conciliatoria para Trabajadores

Objetivo

Facilitar por medio de la Conciliación el diálogo para que las partes involucradas encuentren soluciones que beneficien a ambas partes.

Entidad / Persona beneficiada

Trabajadoras/trabajadores- Empleadores.

Procedimiento

En el caso de solicitud de Audiencia Conciliatoria los interesados podrán interponerlo ya sea de manera verbal o por escrito.

Base Legal

Código de trabajo ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social (artículo 22 literal e al artículo 32).

Requerimientos

1. Documento Único de Identidad (DUI).
2. Credencial Vigente de Representante Judicial y Extrajudicial de la Sociedad o Poder otorgado a favor de un Abogado donde este facultado para conciliar (original y copia.)

Tiempo de Respuesta

Entre diez a quince días hábiles máximo.

Documentos a emitir

Audiencias Conciliatorias Copia de la solicitud de intervención conciliatoria con las fechas y horas de la conciliación.

2.3.9 Solicitud de Intervención Conciliatoria por Conflictos Individuales

Objetivos

Aplicar el procedimiento indicado en Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, con el objeto de Notificar a la parte patronal la decisión de la parte Trabajadora de Renunciar Voluntariamente a su Trabajo.

Entidad / Persona beneficiada

Parte Trabajadora.

Procedimiento

1. Entrevista del Solicitante.
2. Se solicita DUI, pasaporte o Carnet de residente, según sea el caso.
3. Se explica el proceso, y se verifica si la persona solicitante ha realizado los pasos correctos para dar inicio con el proceso.
4. Se procede a la elaboración de la solicitud, señalando día y hora para la cita.
5. La parte trabajadora se da por notificada en el mismo acto.
6. Se le manda a notificar a la parte patronal la solicitud.
7. Llegado el día de la cita establecida en la solicitud, se levantará acta en el cual se notifica la decisión de la persona trabajadora de renunciar voluntariamente a su trabajo. Haciéndose constar la comparecencia o no de la parte patronal a dicho llamamiento.
8. Si la parte patronal no comparece a la cita, siempre se le mandará a notificar la decisión de la persona trabajadora de renunciar voluntariamente a su trabajo.

Base Legal

Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria.

Requerimientos

1. Documento Único de Identidad (DUI).
2. Nombre de la parte empleadora.

3. Dirección del Lugar de Trabajo.
4. Haber presentado Preaviso y Renuncia a la parte patronal.

Tiempo de Respuesta

5 a 8 días hábiles.

Documentos a emitir

Solicitud de Notificación de Renuncia; Acta de notificación a la parte patronal de la renuncia voluntaria de la persona trabajadora.

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

3.1 Tipo de Estudio.

La investigación a realizar tendrá un enfoque “Cuali-Cuantitativo” o mixto, este enfoque nos permite recolectar, analizar y mezclar datos cuantitativos y cualitativos. En nuestra investigación se realizara el estudio con relación a las variables contabilización de los beneficios a empleados, las pequeñas empresas del sector servicio.

3.2 Universo.

El Universo de la investigación lo constituyen las Pequeñas Empresas del sector servicio de la Ciudad de San Miguel, compuesta por 235 de acuerdo al registro de empresas de la Alcaldía Municipal de San Miguel.

3.3 Muestra.

$$n = \frac{p * q * Z^2 * N}{(N - 1)E^2 + p * q * Z^2}$$

En dónde;

n = es el tamaño de la muestra;

Z = es el nivel de confianza;

P = es la variabilidad positiva;

q = es la variabilidad negativa;

N = es el tamaño de la población;

E = es la precisión o el error;

Sustituyendo en la formula tendríamos:

$$n = ?$$

$$Z = 0.93$$

$$P = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 235$$

$$E = 0.07$$

$$n = \frac{0.5 * 0.5 * (0.93)^2 * 235}{(235 - 1)(0.07)^2 + 0.5 * 0.5 * (0.96)^2}$$

$$n = \frac{0.5 * 0.5 * 0.8649 * 235}{234(0.0049) + 0.5 * 0.5 * 0.9216}$$

$$n = \frac{0.5 * 0.5 * 0.8649 * 235}{1.1466 + 0.5 * 0.5 * 0.9216}$$

$$n = \frac{0.5 * 0.5 * 0.8649 * 235}{1.1466 + 0.2304}$$

$$n = \frac{50.812875}{1.377}$$

$$\boxed{n = 36.90 \approx 37}$$

De acuerdo a la fórmula para determinar muestras con poblaciones finitas se obtuvo un total de 37 pequeñas empresas del sector servicios para efectos de nuestra investigación con las cuales se espera obtener información competente para el desarrollo de la guía de contabilización de los beneficios a empleados por terminación.

3.4 Criterios.

CRITERIO DE INCLUSION	CRITERIO DE EXCLUSION
<p>Se selecciona a las pequeñas empresas del sector servicio de la ciudad de san miguel de acuerdo al registro de empresas de la Municipalidad y que son aquellas que poseen activos entre \$11,428.57 y \$85,714.42 para efectos de la investigación. El criterio para la clasificación que se toma en cuenta es la establecida por el Banco Central de Reserva.</p>	<p>No se tomaran en consideración todas aquellas empresas que posean activos entre \$85,714.42 y \$228,571.41 clasificadas como medianas y grandes empresas y las que tengan activos menores de \$11,428.57 clasificadas como microempresas y por consiguiente, todas aquellas empresas del sector servicio que no están inscritas en la Alcaldía Municipal de San Miguel.</p> <p>Así mismo se excluyen las empresas del sector comercio e industria de la ciudad.</p>

3.5 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Escala de Medición	Fuentes
Guía de Contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato.	Todo tipo de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de los servicios prestados.	Contabilizar los beneficios a empleados realizando las respectivas provisiones en función del análisis de los aspectos contables y legales.	Años de servicio en la empresa. Capacidad financiera de la empresa	Cuantitativa	Código de trabajo. Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria. NIIF para Pyme sección 28.
Implicaciones técnicas y legales en las pequeñas empresas del sector servicio.	Son todos aquellos aspectos de la normativa contable y legal que repercuten en la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de	Analizar los aspectos contables y legales prescritos en la normativa contable y la legislación nacional tanto laboral como tributaria para ejemplificar registros	Número de empleados. Condiciones financieras y económicas del sector servicio.	Cuantitativa	Registros de empresas de la Alcaldía Municipal de San Miguel.

	contrato en las Entidades que: (a) No tienen obligación pública de rendir cuentas, y (b) publican estados financieros con propósitos de información general para usuarios externos.	contables acordes a la realidad empresarial de nuestro país.			
--	--	--	--	--	--

3.6 Instrumento de Medición

En la presente investigación para la recolección de datos se hará a través de la técnica de la encuesta haciendo uso del cuestionario como instrumento, que contendrá preguntas cerradas, que indaguen sobre aspectos relacionados al tratamiento contable de los beneficios a empleados que implementan las pequeñas empresas del sector servicio dirigido a los propietarios y administradores de las pequeñas empresas del sector servicio de la ciudad de San Miguel.

3.7 Procesamiento de Datos.

Una vez recolectada la información de campo, se procederá a la tabulación y procesamiento de los datos, que para tal efecto se realizara por cada pregunta contenida en el instrumento de medición.

3.8 Presentación de la Información.

Obtenidos los datos, serán presentados a través de cuadros tabulares simples, que contienen las frecuencias, porcentajes y las diferentes respuestas, con el objeto de hacer una descripción del tema en estudio, el cual presentará un panorama más claro y específico de la situación actual de los beneficios a empleados por terminación en las pequeñas empresas del sector servicio de la ciudad de San Miguel, estableciendo elementos de juicio que permitan conocer las variables y crear una base de conocimiento técnico científico en la cual se fundamente el “Diseño De Una Guía De Contabilización De Los Beneficios A Empleados Por Terminación Y Sus Implicaciones Técnicas Y Legales En Las Pequeñas Empresas Del Sector Servicio.

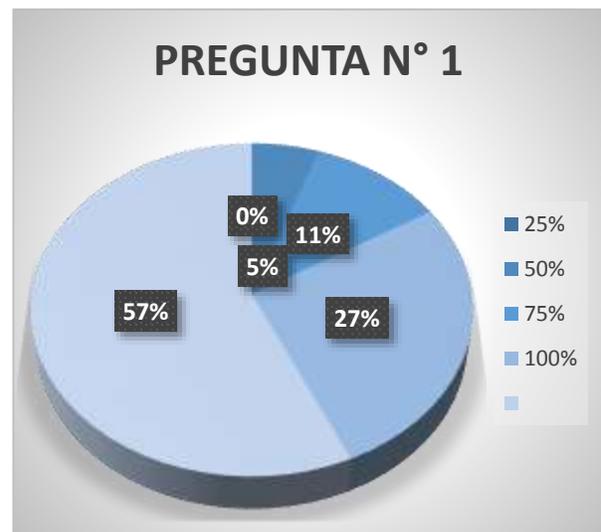
3.9 Análisis e Interpretación de Datos

3.9.1 Resultados de Encuesta a Contadores

Pregunta N° 1.

¿En que en medida se aplican las políticas que la administración ha establecido sobre el otorgamiento de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
25%	2	5%
50%	4	11%
75%	10	27%
100%	21	57%
TOTAL	37	100%



Nota: en adelante F.R.= Frecuencia Relativa.

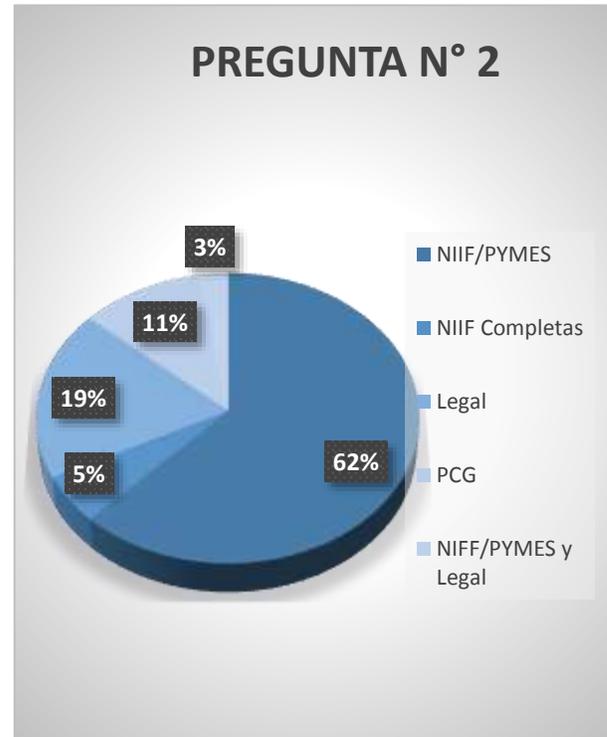
Análisis.

El 57% de las pequeñas empresas del sector servicio consideran importante el establecer políticas para el otorgamiento de los beneficios a empleados ya que tienen un mayor control sobre los desembolsos que genera la terminación de contrato en los empleados. Y por lo tanto se cumple la aplicación del 100% de dichas políticas. El cumplimiento de las políticas evita a la empresa posibles demandas judiciales que le podrían generar desembolsos excesivos en dichos procesos a raíz de multas o sanciones.

Pregunta N° 2

¿Qué normativa técnica aplica la empresa para el tratamiento contable de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F.R
NIIF/PYMES	23	62%
NIIF Completas	2	5%
Legal	7	19%
PCGA	4	11%
NIIF/PYMES y Legal	1	3%
TOTAL	37	100%



Análisis.

El 62% de las pequeñas empresas del sector servicios aplican en su contabilidad formal las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF/PYME) ya que son las normas adoptadas por el Consejo de Vigilancia de la Contraduría Pública en nuestro país y debido a que es la norma de fácil aplicabilidad en el entorno económico de nuestra sociedad.

Pregunta N° 3

¿Cuáles son las prestaciones que se les otorga a los empleados al finalizar el contrato de trabajo?

RESPUESTAS	TOTAL	F.R.
Indemnización	3	8%
Indemnización, vacación aguinaldo	31	84%
Indemnización y vacación	1	3%
Otros: seguros de vida	1	2%
Ninguna prestación	1	3%
TOTAL	37	100%



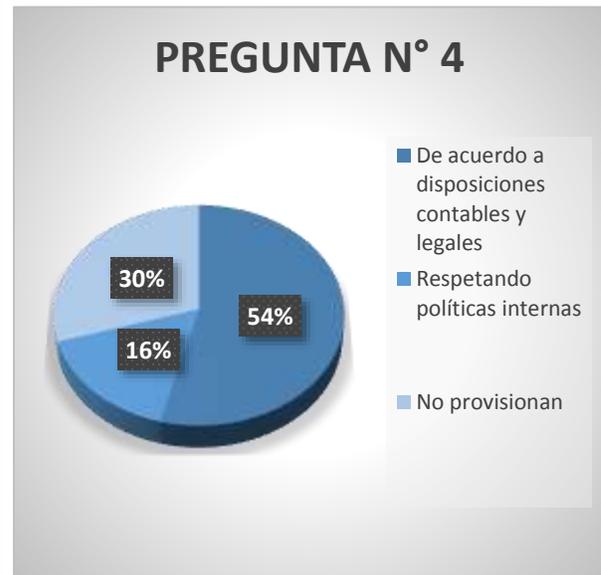
Análisis.

El 84% de las respuestas de un total de 37 tiene como política de carácter laboral cumplir con las disposiciones legales mínimas de acuerdo a las diferentes causales por la que se da la terminación de contrato. De esta forma se evita procesos judiciales a futuro que pueden generar multas debido al incumplimiento de la ley. Los contadores manifiestan que las empresas optan por entregar los beneficios mínimos de acuerdo a la ley.

Pregunta N° 4

¿Cómo determinan las provisiones por obligaciones laborales?

RESPUESTAS	TOTAL	F.R.
De acuerdo a disposiciones contables y legales	20	54%
Respetando políticas internas	6	16%
No provisiona	11	30%
TOTAL	37	100%



Análisis.

De una muestra de 37 contadores encuestados podemos observar que el 54% de ellos optan por dar cumplimiento a las disposiciones laborales, tributarias y normativas contables de nuestro país y otras leyes afines tales como la Ley del Seguro Social y la Ley del Sistema de Ahorro para pensiones con el fin de mantener una igualdad entre lo contable y lo legal.

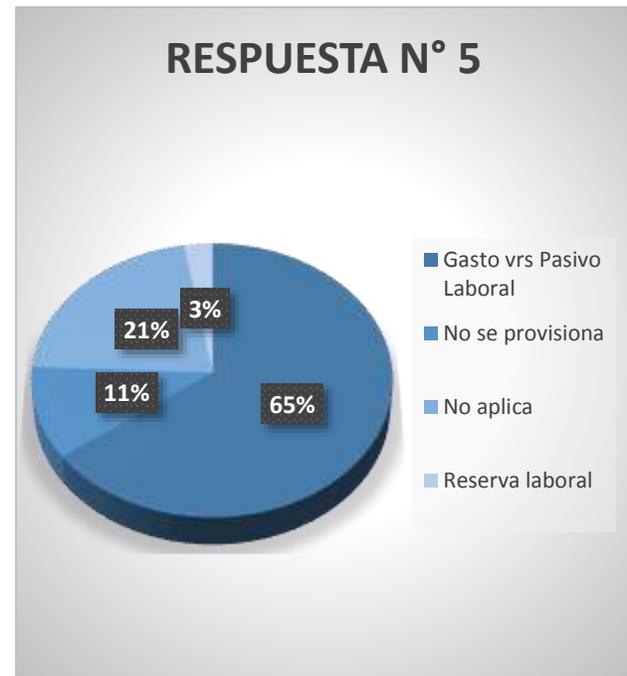
Dentro de las respuestas se determinó que un 16% de los contadores realizan las provisiones de acuerdo a las políticas internas debido a que la administración pueda obtener resultados financieros razonables de acuerdo a la naturaleza de la empresa.

El 30% restante manifestó no realizar las provisiones contables ya que dentro de las empresas se manejan pocos casos de terminación de contrato atendiendo a la poca rotación del personal que poseen.

Pregunta N° 5

¿Cómo contabiliza las provisiones en concepto de beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Gastos vs. Pasivo laboral	24	65%
No se provisionan	4	11%
No aplica	8	21%
Reserva laboral	1	3%
TOTAL	37	100%



Análisis.

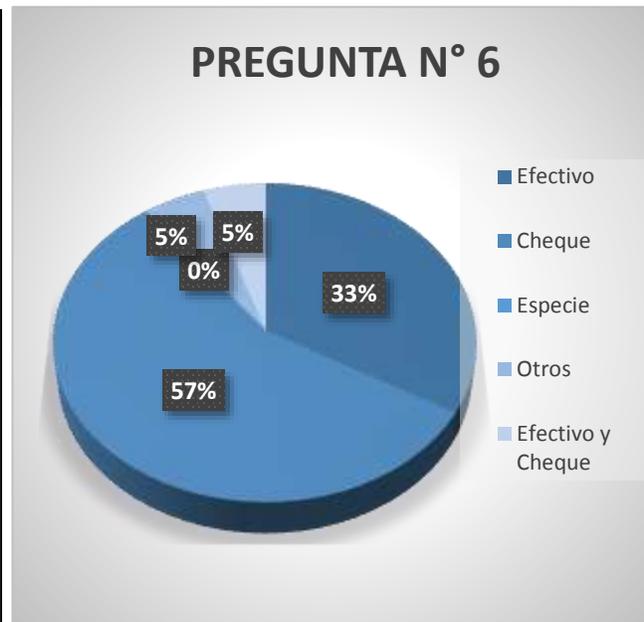
El 65% de una muestra de 37 encuestados señaló que para contabilizar las provisiones en concepto de beneficios a empleados por terminación se utilizan las cuentas de gastos (administración o ventas) contra una cuenta de pasivo llamada beneficios a empleados por pagar (o cuentas por pagar) dando cumplimiento a lo establecido en la normativa contable, específicamente en la sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas.

El porcentaje restante de encuestados no realiza retenciones debido a diferentes factores entre ellos encontramos que muchas empresas no provisionan los beneficios a empleados ya que liquidan la obligación al momento del pago.

Pregunta N° 6

¿En qué forma se dan los pagos de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Efectivo	13	33%
Cheque	22	57%
Especie	0	0%
Otros	2	5%
Efectivo y Cheque	2	5%
TOTAL	39	100%



Análisis.

Las empresas pueden pagar a sus empleados de acuerdo a la legislación de nuestro país, la cual establece que el pago de los beneficios puede ser en efectivo, con cheque o en especie. Entre las otras formas de pago que constituyen el 5% se encuentra la transferencia de fondos a través de una institución financiera; la cual resulta una opción práctica ya que es una manera más confiable y de mayor control para la empresa.

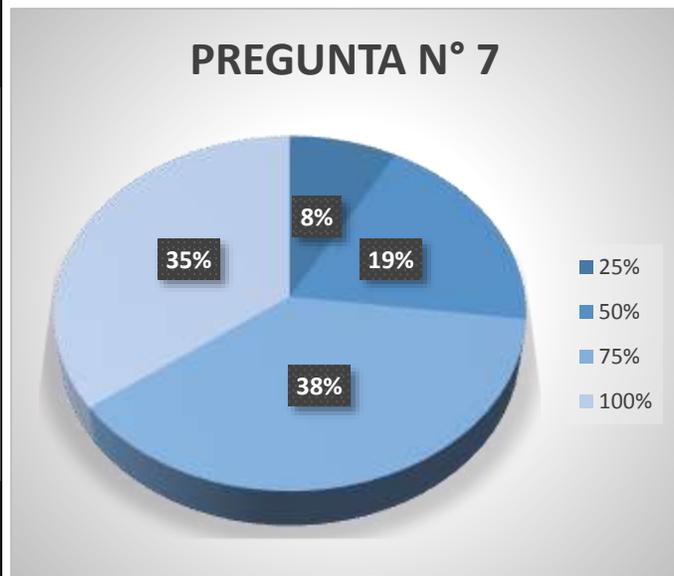
Durante la recolección de datos se pudo observar que el 57% de los encuestados utilizan el cheque como instrumento de pago de los beneficios a empleados por terminación de contrato, ya que lo pueden utilizar como evidencia de la erogación

realizada y les permite mantener un control exacto de los valores cancelados bajo estos conceptos. Por otro lado apenas el 5% de la muestra seleccionada opta por pagar los beneficios a empleados utilizando efectivo y cheques. Cabe mencionar que en nuestra sociedad el pago en especie de beneficios a empleados no opera debido al sistema económico que poseemos.

Pregunta N° 7

¿En qué medida conoce usted sobre la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
25%	2	8%
50%	7	19%
75%	14	38%
100%	13	35%
TOTAL	37	100%



Análisis.

En la recopilación de datos se pudo identificar que el 38% de los encuestados conocen casi en su totalidad y un 35% conoce en su totalidad las disposiciones contenidas en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, lo que les permite controlar y generar registros fiables en futuros casos de renuncia voluntaria que pueda enfrentar la empresa.

Con esto se puede observar que la divulgación y estudio de la Ley ha sido certera lo que a posteriori generará menos dificultades para la generación de información contable y financiera, en caso de inconformidad por parte de los empleados con el monto a recibir en concepto de las prestaciones tienen como opción consultar ante la entidad competente que para tal caso sería el Ministerio de Trabajo.

Pregunta N° 8

¿La empresa se ha visto afectada por renunciaciones voluntarias por parte de los empleados como afecto de la entrada en vigencia de la nueva ley?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Si	12	32%
No	25	68%
TOTAL	37	100%



Análisis.

En la encuesta realizada se obtuvo como resultado que un 68% de las pequeñas empresas del sector servicios no se han visto afectadas por la entrada en vigencia de la nueva disposición legal sobre la prestación económica por renuncia voluntaria, a raíz de que es un nuevo pronunciamiento legal a favor de los empleados, no obstante, muchos de ellos desconocen los beneficios que le otorga este decreto legislativo a la hora de decidir desvincularse de la empresa para la cual presta sus servicios.

Sin embargo, el 32% de las empresas encuestadas muestran preocupación debido a que al verse afectadas por multiplicidad de renunciaciones les generaría un desembolso mayor y un desequilibrio financiero.

Pregunta N° 9

¿Cómo ha tratado contablemente los desembolsos en concepto de beneficios a empleados por terminación de contrato de los casos siguientes?

Análisis.

<p>✓ Sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial.</p>	<p>De acuerdo con el instrumento de recolección de datos, se puede determinar que este tipo de casos se revelan a nivel de notas explicativas en los Estados Financieros, ya que no se pueden estimar ningún importe sin antes conocer la Resolución Judicial. Por otra parte, esta causal no es común en el entorno económico de nuestro país.</p>
<p>✓ Con responsabilidad para el patrono.</p>	<p>Como resultado de la encuesta realizada a los contadores de las Pequeñas Empresas del Sector Servicio, con relación a esta causal de terminación de contrato, se determina que el patrono debe de cancelar todas las prestaciones establecidas en las Leyes Laborales, para lo cual, contablemente se debe de establecer el Gasto (Venta o Administración) y debitando la cuenta de Pasivo Laboral, al momento de liquidar la obligación se carga esta última contra el Efectivo o Banco, según las políticas de la empresa.</p>

<p>✓ Por mutuo consentimiento y por renuncia.</p>	<p>En el caso de esta causal solo existe la retención de las Prestaciones Sociales (Vacación y Aguinaldo) ya sea proporcional o total por parte de los empleadores quienes por ley están obligados a realizarla, en base al salario devengado, el cual se liquida cargando la cuenta de Gastos (Ventas o Administración) en concepto de salario contra el respectivo desembolso de efectivo.</p>
<p>✓ Despido de hecho sin causa justificada.</p>	<p>Según la información recopilada entre los encuestados, cuando se presenta un despido de hecho sin causa justificada, el patrono está obligado a proporcionarle a su empleado la prestaciones laborales, tales como, indemnización, aguinaldo y vacación proporcional y además aquellas que se hayan preestablecido por políticas administrativas, que para realizar el respectivo registro al momento de liquidar la obligación se debe cargar el Pasivo Laboral contra el Efectivo, en el caso que se haya establecido con anterioridad la provisión, caso contrario se debe de afectar el Gasto (Venta Administración) contra el Efectivo.</p>

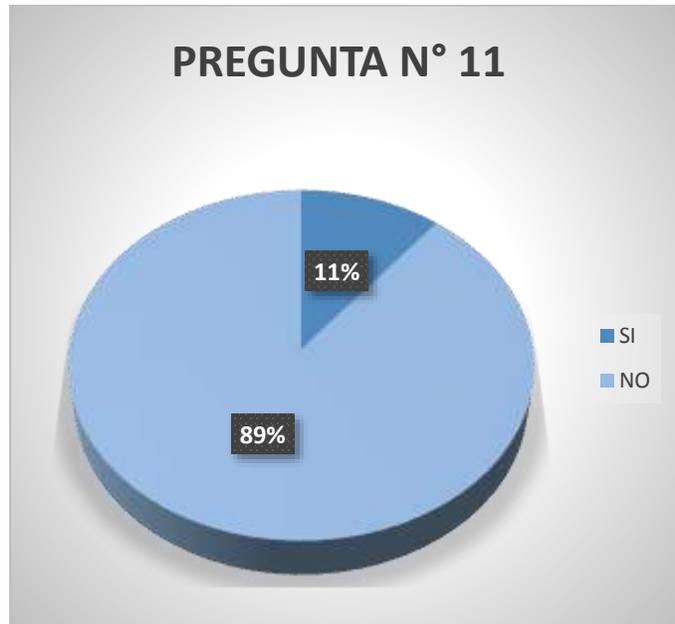
Pregunta N° 10

<p>¿Le ha generado a la empresa alguna insolvencia los casos de renuncia voluntaria?</p>	<p>Análisis.</p> <p>En función con la información recopilada, se puede determinar que hasta el momento no se cuenta con casos de insolvencia a raíz de que la nueva Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, aún se encuentra en proceso de divulgación para que los empleados puedan adquirir el respectivo conocimiento en caso de querer desvincularse de la empresa para la cual laboran, por consiguiente, las empresas no se han visto afectadas dado que no se han presentado muchos casos de renuncia voluntaria y además es el primer ejercicio contable en el cual entró en vigencia esta nueva disposición legal, por lo que, no se pueden conocer aún los efectos financieros.</p>
---	--

Pregunta N° 11

¿Se ha visto afectada la empresa por demandas sobre incumplimientos a las disposiciones legales que regulan el otorgamiento de los beneficios a empleados por terminación?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
SI	4	11%
NO	33	89%
TOTAL	37	100%



Análisis.

De acuerdo con la información recolectada, el 89% de una muestra de 37 Pequeñas Empresas del Sector Servicios, no se han visto afectadas por Demandas Judiciales, ya que estas manifiestan cumplir con las disposiciones legales para el otorgamiento de los beneficios a empleados y de esta forma evitan gastos en conceptos de multas por incumplimientos a estas disposiciones, no obstante un 11% establece que se ha visto afectada, dado que no se ha realizado el respectivo pago de las prestaciones sociales en el periodo correspondiente.

Pregunta N° 12

¿Cómo refleja en los Estados Financieros los casos de demandas por incumplimiento a las disposiciones legales que regulan el otorgamiento de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Gastos en resultados	4	11%
Pasivo	3	8%
Notas explicativas	8	22%
No aplica	22	59%
TOTAL	37	100%



Análisis.

El 59% de los encuestados afirmó que no refleja en sus Estados Financieros ningún tipo de información sobre demandas por incumplimiento de beneficios a sus empleados por que hasta el momento la empresa no se ha visto afectada por este tipo de situaciones. Debido que a que las empresas no se han visto afectadas por Demandas Judiciales no reflejan ninguna información en los Estados Financieros, sin embargo, un 22% de las 37 Pequeñas Empresas del Sector Servicio, señala que este tipo de información se debe de reflejar a nivel de Notas Explicativas en los Estados Financieros, ya que se consideran casos contingenciales los cuales se tratan de acuerdo con la Sección 21 Provisiones y Contingencias de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades,

mientras que un 11% estable que se debe de reconocer como un Gasto en los Resultados y por último el 8% recomienda tratarlo como un pasivo laboral ya que es una obligación derivada de la prestación de servicios es caso de que exista una resolución judicial a favor del empleado.

Pregunta N° 13

<p>¿Posee conocimiento con relación a los cálculos actuariales para estimación de los pasivos laborales?</p>	<p>Análisis.</p> <p>En función con la información obtenida, los profesionales de la contabilidad de una muestra de 37 Pequeñas Empresas del Sector Servicio, no poseen conocimientos sobre los cálculos actuariales, manifestando que es un tema de mayor especialización, ya que no existen expertos que divulguen este tipo de conocimiento el cual se aplica para realizar las estimaciones en concepto de los planes de beneficios post empleo.</p> <p>Los encuestados manifestaban que este tipo de cálculos es aplicable sobre todo a los planes de beneficios post empleo los cuales a pesar de que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad son diferentes de los beneficios por terminación debido a que el patrono queda obligado a pagar la prestación establecida en función del plan.</p> <p>El entorno económico de nuestro país está integrado en su mayoría por pequeñas empresas por lo que los planes de beneficios post empleo no se aplican debido a que estas empresas no contemplan este tipo de prestación por carecer de la capacidad financiera necesaria para otorgarlos.</p>
---	--

3.9.2 Resultados de Encuesta a Administradores

Pregunta N° 1

¿Contempla dentro de su administración algún instructivo o manual en el cual se explican los beneficios que se otorgan a los empleados?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Si	25	68%
No	12	32%
TOTAL	37	100%



Análisis.

El 68% de un total de 37 encuestados, señalan que en sus empresas poseen un instructivo o manual que les facilita el darle a conocer a sus empleados los beneficios que se les otorgaran de acuerdo a las políticas de la empresa al finalizar su contrato de trabajo y a las disposiciones legales vigentes que le otorgaran estabilidad económica una vez hayan concluido su contrato de trabajo. Mientras que un 32% aun no adoptan este tipo de controles administrativos porque desconocen los beneficios que puede tener la administración al contar con una herramienta de este tipo, arriesgándose a futuro a demandas por parte de los empleados al no dar a conocer más formalmente los beneficios a los cuales tienen derecho.

Pregunta N° 2

¿En qué medida conoce las disposiciones legales que regulan los beneficios a empleados por terminación de contrato en nuestro país?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Excelente	3	8%
Muy Bueno	29	78%
Bueno	5	14%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
TOTAL	37	100%



Análisis.

Con el 78% de la población encuestada se ha determinado que como propietarios de las pequeñas empresas del sector servicios conocen de manera más completa las disposiciones legales que regulan los beneficios para sus empleados los cuales debe otorgar al finalizar su contrato de trabajo. Esto les ayudaría a ambas parte a afianzar la relación patrono – empleado y les evitaría problemas judiciales.

Es preocupante que un 8% de los encuestados califiquen como bueno el conocimiento de las disposiciones legales en cuanto a los beneficios a empleados en nuestro país, esto es una señal de administraciones débiles, con evidente déficit de control y una seria inestabilidad laboral para sus empleados.

Pregunta N° 3

Seleccione los tipos de beneficios a empleados por terminación de contrato que brinda a sus empleados.

RESPUESTAS	TOTAL	F.R.
A	12	32%
B	17	46%
C	5	14%
D	2	5%
E	1	3%
TOTAL	37	100%



A= Indemnización, Renuncia voluntaria, Vacación y Aguinaldo

B= Indemnización, Vacación y Aguinaldo

C= Renuncia voluntaria, Vacación y Aguinaldo

D= Indemnización, Vacación, Aguinaldo y otros.

E= Indemnización

Análisis.

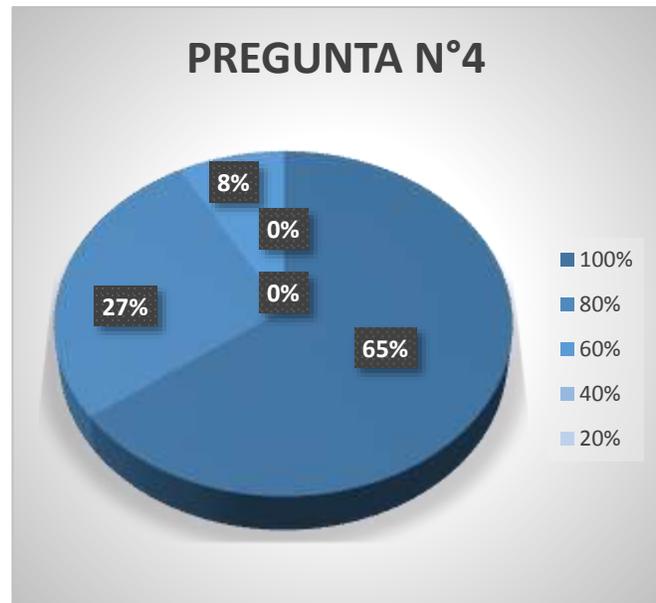
A través de la información recopilada por medio de encuesta, se pudo determinar que el 46% de los encuestados otorgan los beneficios mínimos a empleados que establecen las leyes, lo que crea una buena imagen como empresa y le permite llevar procesos administrativos más fiables.

El hecho de que apenas el 3% de los encuestados se limiten únicamente a otorgar el beneficio de la indemnización habla muy bien de los administradores de las pequeñas empresas del sector servicios ya que deja en evidencia en esta investigación que la mayoría de ellos cumple al menos con los mínimos legales e incluso un 5% otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley.

Pregunta N° 4

¿En qué grado proporciona a sus empleados todos los beneficios que regulan las disposiciones legales?

RESPUESTAS	TOTAL	F.R.
100%	24	65%
80%	10	27%
60%	3	8%
40%	0	0%
20%	0	0%
TOTAL	37	100%



Análisis.

El 65% de la población encuestada manifiesta que proporcionan a sus empleados en su totalidad los beneficios que regulan las disposiciones legales de nuestro país, lo cual resulta beneficioso para ambas partes. El empleador se evita demandas judiciales por incumplimiento, procesos legales tediosos y desembolsos de dinero en concepto de multas y demás gastos innecesarios que acarrea un proceso judicial, mientras que, por parte del empleado goza de las prestaciones que por ley le corresponden.

Mientras que el 35% restante no está cumpliendo en su totalidad los beneficios que por ley les corresponden a los empleados de sus empresas.

Pregunta N° 5

¿Considera usted los derechos mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales para determinar la cuantía de beneficios por terminación de contratos que otorgara a sus empleados?

RESPUESTAS	TOTAL	F.R.
Si	31	84%
No	6	16%
TOTAL	37	100%



Análisis.

Se puede observar que el 84% de los propietarios de las pequeñas empresas de servicios toman en cuenta los derechos mínimos establecidos en la ley tales como el salario básico, los días laborados, el tiempo de trabajo y los porcentajes establecidos, siempre y cuando el empleado cumpla con los requisitos que la misma ley establece para poder gozarlos. Adicional a las disposiciones del Código de Trabajo, los empleados deben cumplir con los requisitos estipulados en la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria para ser acreedores del beneficio que les otorga al término de sus contratos cuando se sujeten a ella. No obstante aún existen patronos que no respetan los aspectos legales para el cálculo de la

cuantía a pagar a sus empleados al término de sus contratos, ya sea indemnización o la prestación económica por renuncia voluntaria.

Pregunta N° 6

¿Se han establecido políticas dentro de la empresa sobre los beneficios por terminación de contrato que se les otorgan a los empleados?

RESPUESTAS	TOTAL	F.R.
Si	30	81%
No	7	19%
TOTAL	37	100%



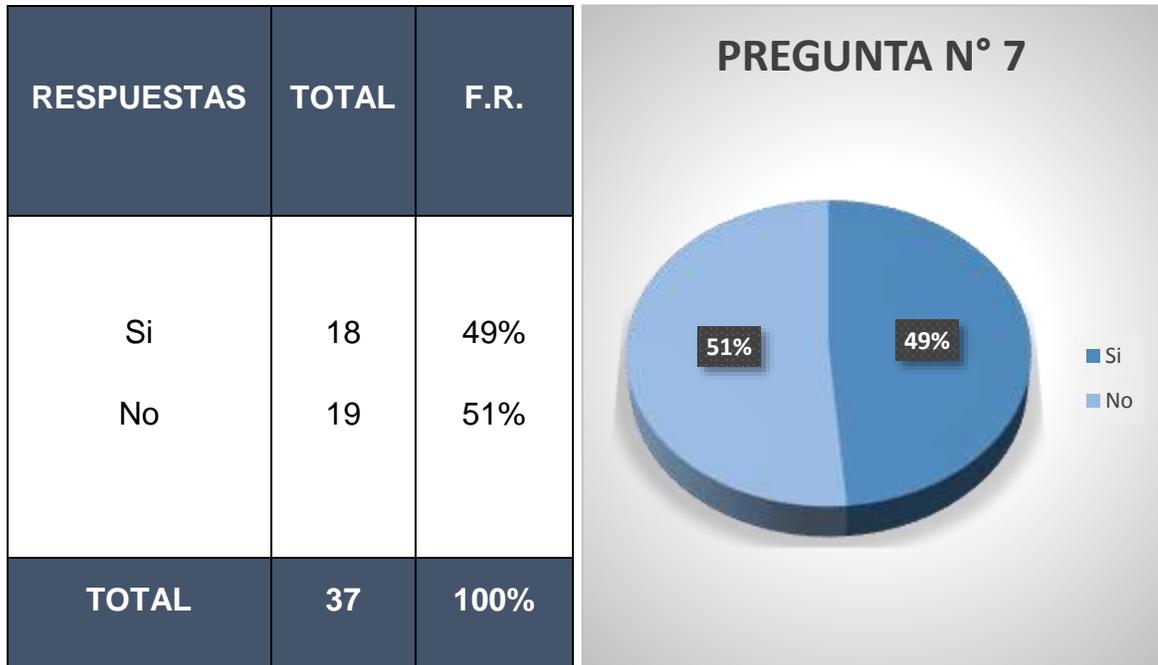
Análisis.

El 81% de la muestra si establece políticas dentro de la empresa sobre los beneficios por terminación de contrato que les otorgan a sus empleados, esto describe que en su mayoría, las empresas cuentan con un procedimiento bien específico sobre el tratamiento que se le dará al momento de que un empleado decide renunciar a la empresa. En dicha política se debe de contar con objetivos claros y que periódicamente se deben ir actualizando por las reformas a la ley.

Mientras que el 19% restante no cuenta con políticas establecidas, se verá envuelto en una serie de dificultades al momento de que los empleados decidan dar por terminada su relación laboral.

Pregunta N° 7

¿Posee la empresa políticas para establecer provisiones por futuros desembolsos en concepto de beneficios a empleados por terminación de contrato?



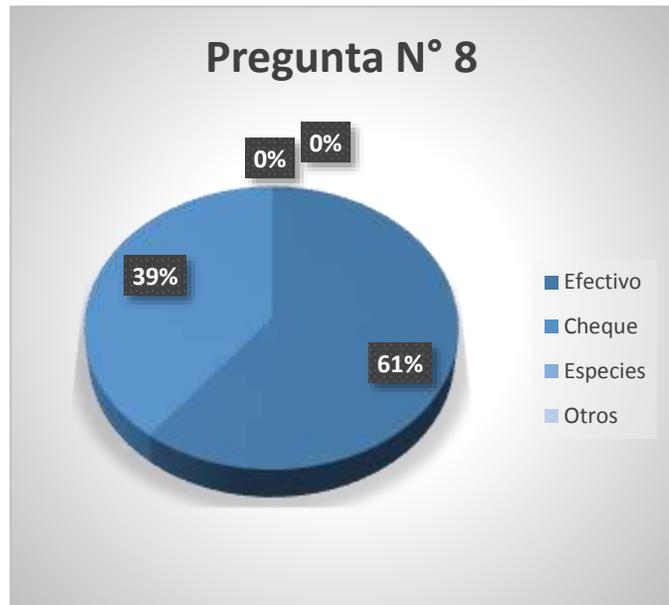
Análisis

En este ítem se puede percibir que las opiniones están ligeramente divididas, ya que al momento de realizar la investigación se logró descubrir que algunos administradores o propietarios dejaron en evidencia que desconocen en gran medida la importancia de provisionar una obligación laboral que en el futuro pueda liquidar de forma razonable y que no le afecte financieramente.

Pregunta N° 8.

¿Cuál es la forma de pago de los beneficios a empleados por terminación de contrato en su empresa?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Efectivo	23	61%
Cheque	15	39%
Especies	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	38	100%



Análisis.

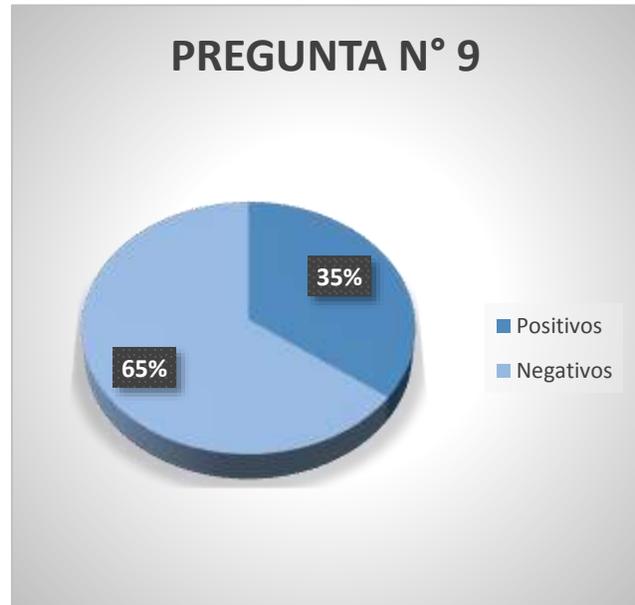
Las empresas pueden pagar a sus empleados de acuerdo a la legislación. Entre las otras formas de pago se encuentra la transferencia de fondos a través de una institución financiera.

Durante la recolección de datos se pudo observar que el 61% de los encuestados utiliza el efectivo como herramienta de pago de los beneficios a empleados por terminación de contrato, garantizándole al personal contar con la liquidez al momento del pago.

Pregunta N° 9

¿Qué efectos financieros le genera la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Positivos	13	35%
Negativos	24	65%
TOTAL	37	100%



Análisis.

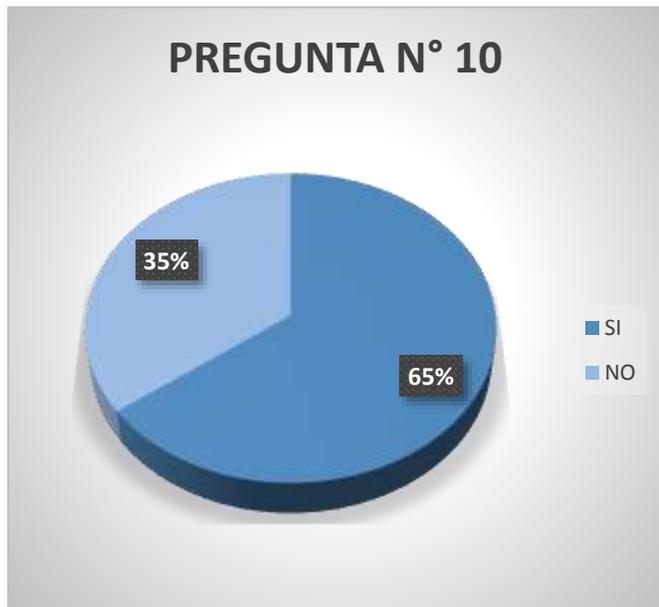
El 65% de los propietarios encuestados consideran un efecto negativo en su situación financiera por la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que es un gasto que tendrán que provisionar y no estaba previsto debido a que la ley no había entrado en vigencia, a pesar de que este gasto es deducible del Impuesto sobre la Renta siempre y cuando se cumplan los requisitos.

Por el hecho de que la ley entró en vigencia hace un par de meses hay un 35% que consideran un efecto positivo en la situación financiera de la empresa ya que han proyectado beneficios a nivel de resultados.

Pregunta N° 10

¿Ha facilitado la capacitación adecuada al personal del área de contabilidad para realizar la contabilización adecuada de los beneficios a empleados por terminación de contrato de acuerdo a las nuevas disposiciones legales?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Si	24	65%
No	13	35%
TOTAL	37	100%



Análisis.

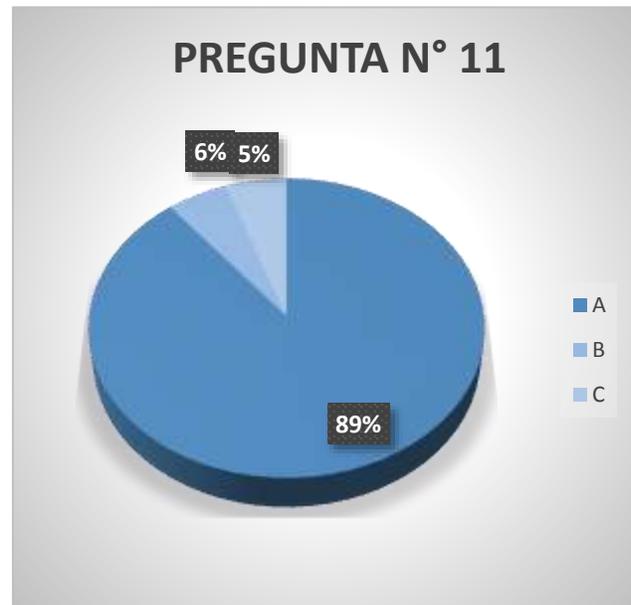
Se puede observar que el 65% de los encuestados si ha facilitado capacitación al personal de contabilidad ya que estos conocimientos le permiten al equipo establecer provisiones más razonables en concepto de beneficios y que además el gasto de capacitación en el que incurre el administrador puede deducirse de acuerdo a la Ley de Renta.

El 35% de los encuestados ha decidido no capacitar a su personal del área de contabilidad, lo cual le dificultara el tratamiento contable de la nueva ley, dado que considera un gasto innecesario por ser una ley no muy compleja y de fácil entendimiento.

Pregunta N° 11

¿Cuáles considera usted que serían los principales problemas que se originarían por el incumplimiento a las disposiciones legales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
A	33	89%
B	2	6%
C	2	5%
TOTAL	37	100%



A= Multas, Demandas, Quejas de empleados, Mala imagen de la empresa y Pérdida de tiempo
B= Problemas de liquidez y Contratiempos
C= Ninguno

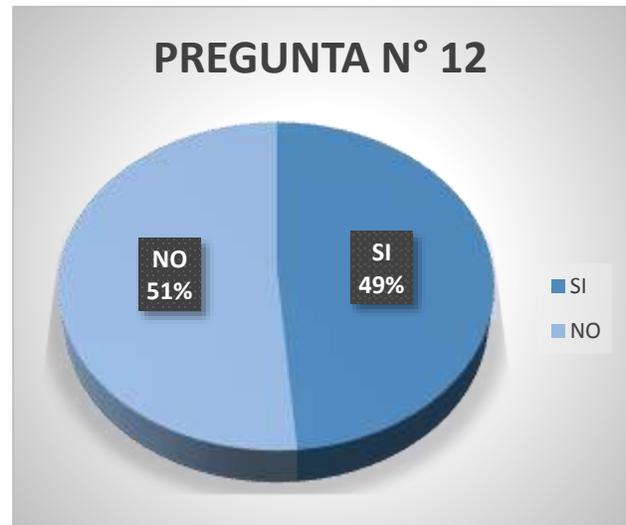
Análisis.

El 89% de la muestra encuestada considera que los principales problemas por el incumplimiento de las disposiciones legales sobre los beneficios a empleados son las demandas, multas y quejas de empleados lo que origina un desembolso de fondos y pérdida de tiempo para la resolución de dichos problemas por el largo proceso de la resolución, sobre todo cuando no se llega a una conciliación de las partes que se va a un proceso judicial mucho más complejo y tedioso.

Pregunta N° 12

¿Conoce los procedimientos a seguir en casos judiciales por desacuerdos con el personal respecto a las compensaciones económicas de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
SI	18	49%
NO	19	51%
TOTAL	37	100%



Análisis.

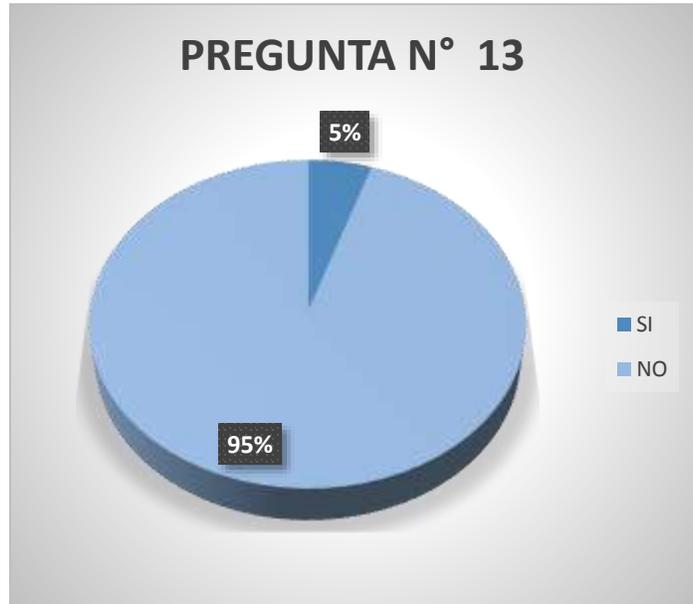
El 51% de los propietarios señalan que desconocen los procedimientos judiciales debido a que es una información que no se maneja de manera pública dado que solo en casos en los cuales los propietarios que se han visto afectados tienen conocimientos y profesionales en el área jurídica quienes realizan estos tipos de procedimientos, además son casos esporádicos, de acuerdo a la muestra se determinó que en las pequeñas empresas no es común abordar casos jurídicos por desacuerdos con el personal.

El 49% restante manifestó que si conocen los procedimientos ya que se han visto afectados por este tipo de situaciones y en otros casos se han interesado por conocer este tipo de procedimientos para evitar que el no conocerlos les genere erogaciones que afecten directamente a sus resultados.

Pregunta N° 13

¿Ha enfrentado algún tipo de demandas laborales en los últimos cinco años?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
Si	2	5%
No	35	95%
TOTAL	37	100%



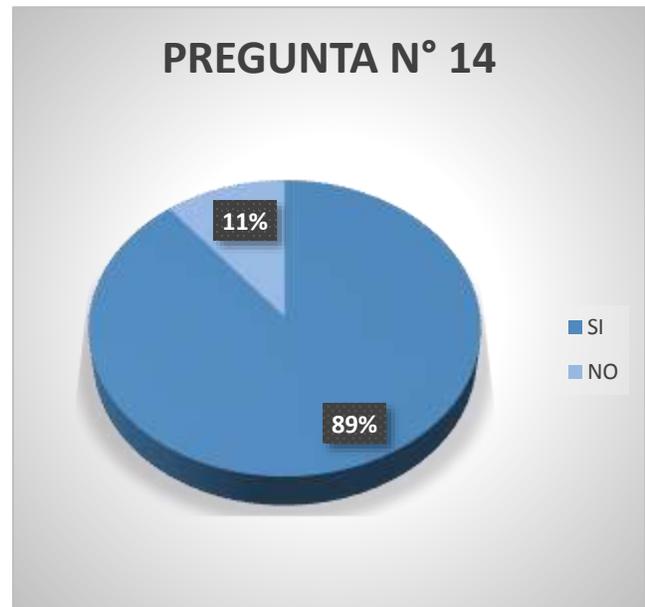
Análisis.

Este resultado del 95% se considera positivo para los empresarios ya que demuestra la buena aplicabilidad de la legislación laboral, evitando para ambas partes problemas judiciales mayores, desentendidos laborales y erogaciones innecesarias.

Pregunta N° 14

¿Considera necesario el diseño de una guía para la contabilización de los beneficios a empleados por terminación?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
SI	33	89%
NO	4	11%
TOTAL	37	100%



Análisis.

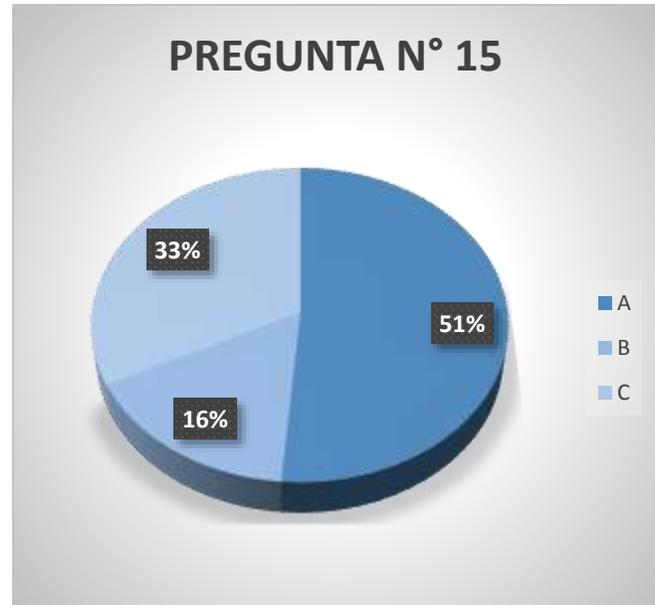
El 89% manifestó que si es necesario el diseño de una guía para poder homogenizar los criterios y el proceso de contabilización que se hace indispensable al momento de entrar en vigencia la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria .

El 11% restante no considera importante la elaboración de la guía de contabilización ya que poseen personal altamente calificado para aplicar procesos correctos de contabilidad, o no poseen altos niveles de rotación de personal a quienes se haga necesario explicarle los procesos contables a aplicar.

Pregunta N° 15

¿Qué elementos considera importantes para ser incluidos en la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato, tomando en cuenta las disposiciones legales y contables?

RESPUESTAS	TOTAL	F. R.
A	19	51%
B	6	16%
C	12	33%
TOTAL	37	100%



A= Políticas contables y/o administrativas, reglamento interno, salario, tiempo que laboro y control interno.

B= Reconocimiento, tratamiento fiscal, cálculo de indemnización y provisiones.

C= Ninguna.

Análisis

Se entenderán como elementos administrativos los siguientes: naturaleza de los beneficios, es decir si se otorgan por disposiciones legales o políticas contables relacionadas a los beneficios a empleados, el importe de la obligación a pagar por parte de la empresa y el nivel de financiación que posea la empresa.

En la información obtenida de los encuestados, el 51% registra como criterio de los propietarios y/o administradores que sería importante incluir en la contabilización

las políticas contables por que determinan un procedimiento a seguir sobre determinada operación contable, así mismo el control interno ya que describe procedimientos internos y la administración debe tomar en cuenta al momento de presentar información financiera.

Todos los requisitos que las leyes laborales dicten a los propietarios tales como el tiempo, el salario, horario de trabajo y otras remuneraciones como el aguinaldo, y vacación proporcional.

También es importante incluir el tiempo que el empleado tiene laborando en la empresa o el tiempo que tiene de ser contratado en la empresa.

CAPITULO IV: GUIA DE CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS POR TERMINACION DE CONTRATO PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.

Contenido del Capítulo IV

INTRODUCCIÓN.....	i
4.1 Políticas Contables	186
4.2 Catalogo	193
4.3 Manual de Aplicación.....	201
4.4 Casos.....	206
4.4.1 Planteamiento.....	206
4.4.1.1 Caso 1 Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	207
4.4.1.1.1 Aceptación de Renuncia por Parte de la Empresa.	207
4.4.1.1.2 No Aceptación de la Renuncia por Parte de la Empresa	213
4.4.1.1.3 Multiplicidad de Renuncias.	221
4.4.1.2 Caso 2 Terminación de Contrato sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes y sin Intervención Judicial	239
4.4.1.2.1 Por el Cumplimiento del Plazo	239
4.4.1.2.2 Por Cumplimiento del Contrato que por la Habitualidad se Convierte en Responsabilidad Patronal debido a la Naturaleza del Trabajo..	240
4.4.1.3 Caso 3 Terminación de Contrato Sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes que Requieren Intervención Judicial	246
4.4.1.3.1 Cierre Definitivo de la Empresa Motivado por Incosteabilidad del Negocio y Autorizados por Sentencia del Juez de Trabajo Competente	246
4.4.1.4 Caso 4 Terminación sin Responsabilidad para el Patrono	248
4.4.1.5 Caso 5 Terminación con Responsabilidad para el Patrono	251
4.4.1.6 Caso 6 Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento y Renuncia.....	272
4.4.1.7 Caso 7 Provisión por Pasivos Laborales.	273

4.4.1.8 Caso 8 Provisiones de Contingencias por Litigios.	282
4.4.1.9 Caso 9: Determinación de la Provisión por Renuncia Voluntaria para Efectos del Impuestos Diferidos.....	284
4.4.2.0 Caso 10: Por la muerte del trabajador. (Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria)	290
4.4.2 Implicaciones Legales y Financieras de la Aplicación de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	298
4.4.2.1 Implicaciones Financieras.....	298
4.4.2.2 Implicaciones Legales.....	300

INTRODUCCIÓN

En la presente Guía de Contabilización de los Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato, se elaboraron una serie de casos basados en las diferentes causales por las que se puede dar fin a un contrato de trabajo, ya sea por parte de los empleadores o de los propios empleados contenidas en el Código de Trabajo.

Así mismo se toman en cuenta las disposiciones legales contenidas en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria de acuerdo al decreto legislativo número 592, la cual entro en vigencia a partir del 01 de Enero de 2015 en nuestro país. Para quienes se someten a tal disposición que para el caso la ley establece en su artículo uno que las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado e instituciones autónomas y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo.

Por otra parte, para el desarrollo y solución de los casos propuestos se tomara en cuenta el marco contable contenido en la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades y las disposiciones legales contempladas en el Código de Trabajo, Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, Ley de Impuesto sobre la Renta y Código Tributario.

Además, con la solución de cada uno de los casos se determinarán los montos a otorgar ya sea en concepto de indemnización o por la prestación económica por renuncia voluntaria a través de las hojas de cálculo proporcionadas por la Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien actúa como entidad competente para tratar este tipo de situaciones en el área laboral. Así mismo, se

realizaran los respectivos registros contables utilizando las cuentas correspondientes para el registro de las provisiones en concepto de tales beneficios, así como para reconocer los desembolsos al momento de hacerlos efectivos y que será respaldados con la documentación pertinente.

Por último, con la presente guía se pretende homogenizar los criterios para los registros contables necesarios y la determinación de los montos a otorgar a los empleados cuando sea necesario y que permitan realizar un análisis financiero efectivo del impacto que puede generar en la situación financiera de la empresa.

4.1 Políticas Contables

Estados Financieros

La empresa deberá generar un conjunto de estados financieros que comprenderán el Estado de Situación Financiera, Estado de Resultado, Estado de Cambios en Patrimonio, Estados de Flujos de Efectivo y Notas Explicativas que incluye las correspondientes políticas contables y demás revelaciones explicativas. Además deberá preparar los estados financieros utilizando como marco de referencia las NIIF para las PYMES adoptadas por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría.

Equivalente de Efectivo

Se consideran como equivalentes de efectivo, aquellas inversiones a corto plazo de gran liquidez, que son fácilmente convertibles en importes determinados de efectivo, estando sujetos a un riesgo no significativo de cambios en su valor, y su convertibilidad en estricto efectivo está sujeta a un plazo no mayor a los tres meses.

Beneficios a los Empleados

La empresa reconoce el costo de las remuneraciones de carácter anual a favor de los empleados a la fecha del estado de situación financiera, en función de los importes adicionales que se espera satisfacer a los empleados como consecuencia de los derechos en dicha fecha.

Los costos de pensiones corresponden a un plan de beneficios por retiro de contribución definida, mediante el cual la empresa y los empleados efectúan aportes a un fondo de pensiones administrado por varias instituciones especializadas, y autorizadas por el gobierno de El Salvador, las cuales son responsables conforme a la ley de sistema de ahorro de pensiones, del pago de las

pensiones y otros beneficios a los afiliados a ese sistema. Por lo tanto, la empresa únicamente es responsable de efectuar los aportes conforme a la ley, recayendo la responsabilidad del mantenimiento de dicho plan en la administradora de fondos de pensiones correspondientes, lo que no genera compromisos adicionales relacionados con la suficiencia de los aportes para el mantenimiento de dicho plan.

✓ **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, el cual está integrado por todo lo que el trabajador recibe en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, tales como sobre sueldos, bonificaciones habituales, remuneración de trabajo extraordinario, remuneración de trabajo en día de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades. No constituirán salario las sumas que ocasionalmente o 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 sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio si no para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como; gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes ni tampoco las prestaciones sociales. Los empleados del área de atención al cliente adicionalmente a su salario básico gozan de un porcentaje del 5% en concepto de comisión por las ventas superiores a \$3,500.00. Dicho monto se pagará al final de cada mes luego de haber realizado el cobro efectivo de los servicios prestados. El pago se hará a través de cheque. El monto pagado en concepto de comisiones será parte del salario básico del empleado.

✓ **Horas Extras**

Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria requiere la autorización del Gerente General o encargado de Recursos Humanos; y será remunerado en proporción al salario básico por hora, con un recargo consistente en el ciento por ciento de dicho salario hasta las diecinueve horas; cuando fuese jornada diurna; y si comprendiese horas nocturnas, se pagará además un veinticinco por ciento de recargo adicional, calculado sobre el salario básico por hora.

El trabajo en horas extraordinarias, sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

✓ **Vacaciones**

Después de un año de trabajo continuo, los empleados de la empresa tendrán derecho a un periodo 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.

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaran comprendidos dentro del periodo 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(a) trabajador(a) para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año.

Las fechas dentro de las cuales los empleados gozarán de sus vacaciones, se fijarán por acuerdo entre la Empresa y el Empleado, con anticipación no menor de treinta días, y se gozarán dentro de los cuatro meses subsiguientes a la fecha en que hubiere completado su año de servicio.

Las vacaciones no podrán compensarse en dinero o en especie. Tampoco podrán acumularse.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el (la) trabajador(a) fuere despedido(a) de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato termine sin responsabilidad para el patrono, este deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

✓ **Aguinaldo**

La Empresa está en la obligación de otorgar a sus empleados(as) en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de servicio; la misma deberá efectuar el pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador(a) tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores(as) que al doce de diciembre no tuvieren un año de servir a la empresa, 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 servicio a la fecha indicada.

Los(as) trabajadores(as) de La Empresa, recibirán su respectivo aguinaldo conjuntamente con el pago del salario de la primera quincena del mes de diciembre de cada año, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario a quince días;
- b) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días.
- c) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días.

Para calcular la remuneración que el (la) trabajador(a) debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta: 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 pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período.

Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los(as) trabajadores(as) que en dos meses, sean estos consecutivos o no, hayan incurrido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificables al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

Cuándo se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para la empresa, o cuando el (la) trabajador(a) fuere despedido(a) de hecho sin causa legal antes del día doce de diciembre, el empleado 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.

✓ **Indemnización**

Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que la empresa 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 treinta días. El monto en concepto de indemnización será pagado en efectivo en el momento en que el empleado se desvincula de la empresa.

La empresa dará al empleado al momento de firmar el contrato la opción de ser indemnizado anualmente o de ser indemnizado al finalizar su contrato de trabajo.

✓ **Renuncia Voluntaria**

Los empleados que renuncien voluntariamente a la empresa tendrán derecho a una prestación económica siempre y cuando emitan un preaviso de la decisión tomada con al menos quince días de anticipación y los empleados calificados deberán hacerlo con treinta días de anticipación y en ambos casos tengan al menos dos años laborados para la empresa. El monto de dicha prestación será el equivalente al salario básico de quince días por cada año de servicio el cual será fijado en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por la Empresa a más tardar quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.

En caso de multiplicidad de renunciaciones y cuando el número de empleados superen el 3% de los empleados en un mismo mes calendario o el 10% durante un año, la empresa podrá diferir el pago de la prestación económica a los empleados, siempre y cuando el plazo y monto de los pagos se consigne en una resolución emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Provisiones

La empresa reconocerá inicialmente una provisión derivada de los Beneficios a Empleados por Terminación como un pasivo o como un gasto de forma inmediata, solo cuando se pueda demostrar que la empresa está comprometida al momento de rescindir del vínculo que lo une con un empleado o grupo de empleado antes de la fecha norma del retiro.

Posteriormente la empresa reconocerá todas las disminuciones de la provisión de Beneficios a Empleados por Terminación por cada desembolso de efectivo que se requiera para cancelar la obligación.

4.2 Catalogo

1 Activo

11 Activo Corriente

1101 Efectivo y Equivalentes al Efectivo

110101	Caja General
110102	Caja Chica
110103	Bancos
11010301	Banco Scotiabank
1101030101	Cuenta Corriente
1101030102	Depósito de Ahorros
1101030103	Depósitos a Plazo
11010302	Banco Citibank
1101030201	Cuenta Corriente
1101030202	Depósito de Ahorros
1101030203	Depósitos a Plazo
11010303	Banco Agrícola Comercial
1101030301	Cuenta Corriente
1101030302	Depósito de Ahorros
1101030303	Depósitos a Plazo
11010304	Banco Hsbc
1101030401	Cuenta Corriente
1101030402	Depósito de Ahorros

1101030403	Depósito a Plazo
11010305	Banco de América Central
1101030501	Cuenta Corriente
1101030502	Depósito de Ahorros
1101030503	Depósito a Plazo
110104	Equivalentes al Efectivo
110105	Efectivo Restringido

1106 Impuestos por Recuperar

1112 Gastos Pagados por Anticipado

111201	Pago a Cuenta Anticipado
--------	--------------------------

12 Activo No Corriente

1204 Activo por Impuesto Diferido

2 Pasivo

21 Pasivo Corriente

2104 Cuentas por Pagar

210401	Acreedores Varios
210402	Impuestos Municipales
210403	Pago a Cuenta ISR
210404	Impuesto sobre la Renta por Pagar

210405	Beneficios a Empleados por Pagar
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)
21040502	Cotización Patronal UPISSS
21040503	Cotización Patronal AFP Crecer
21040504	Cotización Patronal AFP Confía
21040505	Cotización Patronal IPSFA
21040506	INSAFORP

2105 Retenciones

210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)
210502	Cotización Trabajador UPISSS
210503	Cotización Trabajador Fondo de Pensiones AFP Crecer
210504	Cotización Trabajador Fondo de Pensiones AFP Confía
210505	Cotización Trabajador IPSFA
210506	Retenciones IVA a Terceros
210507	Impuesto sobre la Renta
210508	Bancos y Otras Instituciones
210509	Procuraduría General de la República

2107 Beneficios a los Empleados por Terminación de Contrato

210701	Planillas por Pagar
210702	Comisiones
210703	Bonificaciones

210704	Vacaciones
210705	Aguinaldos
210706	Aportes Patronales Seguro Social (Salud)
210707	Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
210708	Indemnización

22 Pasivo No Corriente

2204 Provisión por Renuncia Voluntaria

220401	Beneficios a Empleados por Pagar
22040101	Renuncia Voluntaria
22040102	Vacación Proporcional
22040103	Aguinaldo Proporcional

4 Gastos

4103 Gastos de Ventas

410301	Sueldos y Salarios
410302	Comisiones
410303	Horas Extras
410304	Bonificaciones e Incentivos
410305	Premios
410306	Aguinaldos
410307	Vacaciones
410308	Indemnizaciones

410309	Cuota Patronal ISSS (Salud)
410310	Cuota Patronal AFP
41031001	AFP Crecer
41031002	AFP Confía
410311	UPISSS-Pensiones
410312	IPSFA
410313	INSAFORP
410314	Atenciones al Personal
410315	Recreaciones y Deportes
410316	Medicinas al Personal
410317	Honorarios
410318	Salarios Caídos
410319	Viáticos y Transporte
410320	Combustibles y Lubricantes
410321	Adiestramiento y Capacitación
410322	Impuestos Municipales
410323	Papelería y Útiles
410324	Alquileres
410325	Energía Eléctrica
410326	Vigilancia
410327	Mantenimiento de Mobiliario y Equipo
410328	Mantenimiento de Equipo de Oficina
410329	Mantenimiento de Instalaciones

410330	Depreciación
410331	Seguros
410332	Prestación por Renuncia Voluntaria
410333	Cuotas y Suscripciones
410334	Gastos no Deducibles
41033401	Beneficios a Empleados por Pagar
4103340101	Renuncia Voluntaria
4103340102	Vacación
4103340103	Aguinaldo
410335	Otros Gastos

4104 Gastos de Administración

410401	Sueldos y Salarios
410402	Comisiones
410403	Horas Extras
410404	Bonificaciones e Incentivos
410405	Premios
410406	Aguinaldos
410407	Vacaciones
410408	Indemnizaciones
410409	Cuota Patronal AFP
41040901	AFP Crecer
41040902	AFP Confía

41040903	UPISSS-Pensiones
41040904	IPSFA
410410	INSAFORP
410411	Cuota Patronal ISSS Salud
410412	Atenciones al Personal
410413	Festejos al Personal
410414	Recreaciones y Deportes
410415	Medicinas al Personal
410416	Honorarios
410417	Salarios Caídos
410418	Viáticos y Transporte
410419	Combustibles y Lubricantes
410420	Adiestramiento y Capacitación
410421	Impuestos Municipales
410422	Papelería y Útiles
410423	Alquileres
410424	Energía Eléctrica
410425	Registro de Balance en CNR
410426	Vigilancia
410427	Mantenimiento de Mobiliario y Equipo
410428	Mantenimiento de Equipo de Oficina
410429	Mantenimiento de Instalaciones
410430	Depreciación

410431	Seguros
410432	Cuotas y Suscripciones
410433	Prestación por Renuncia Voluntaria
410434	Gastos no Deducibles
41043401	Beneficios a Empleados por Pagar
4104340101	Renuncia Voluntaria
4104340102	Vacación
4104340103	Aguinaldo

4.3 Manual de Aplicación

1101 Efectivo y Equivalentes al Efectivo

Se considerará como efectivo y equivalentes los depósitos bancarios, de ahorro y a la vista que no tengan ninguna restricción para su uso por parte de la empresa, que sirvan más que todo para cubrir compromisos a corto plazo; las inversiones a corto plazo que son fácilmente convertibles en efectivo y que no estén sujetas a un riesgo significativo de cambio en su valor

Este rubro sirve para registrar el efectivo en caja, así como los depósitos en cuenta de ahorro y cuentas corrientes en las distintas instituciones del sistema financiero nacional, como fuera del territorio nacional.

SE CARGA: con el valor de los ingresos recibidos por operaciones de la empresa, ya sea en moneda nacional o extranjera, así como por ajustes y reclasificaciones.

SE ABONA: con el valor de los egresos en forma de remesa, retiros por cheques, notas de cargo, etc. A instituciones del sistema financiero u otras instituciones nacionales y extranjeras, así como por ajustes y reclasificaciones.

SU SALDO DEUDOR.

1106 Impuestos por Recuperar

Corresponde incluir en este rubro los pagos provisionales que exceden a la provisión por impuesto a la renta u otros créditos al impuesto a la renta como gastos de capacitación, donaciones a universidades y el crédito por compras de activo fijo. Adicionalmente deben incluirse los PPM por recuperar por utilidades absorbidas por pérdidas tributarias.

SE CARGA: por los pagos realizados acogidos a la franquicia o por impuestos pagados en la descripción.

SE ABONA: con la compensación con el impuesto que le corresponde cancelar o ajustar al 31 de diciembre de cada año.

SU SALDO DEUDOR

1112 Gastos Pagados por Anticipado

Está cuenta representa el valor de los pagos por adelantado por suministros o servicios que serán utilizados en el periodo actual o dentro de los periodos siguientes, y por los cuales la empresa tiene un derecho de usar o recibir un servicios.

SE CARGA: con el valor de los pagos efectuados, y que aún no se ha consumido el suministro o recibido el servicio.

SE ABONA: con el valor total o parcial del suministro consumido o servicio recibido.

SU SALDO ES DEUDOR.

1204 Activo por Impuesto Diferido.

Este rubro reflejará diferencia deudora entre el impuesto a pagar en un ejercicio tributario distinto al de su registro contable y el gasto tributario por impuesto a la renta, originada por diferencias temporarias deducibles en el corto plazo y por la existencia de pérdidas tributarias que implican un beneficio tributario.

SU SALDO DEUDOR

2104 Cuentas por Pagar

Las cuentas por pagar son pasivos de cuantía o de vencimientos inciertos. Esta cuenta de mayor representa las obligaciones a corto plazo contraídas por la empresa por deudas provenientes de gastos que se cancelarán en periodos posteriores.

SE CARGA: con el importe de los pagos parciales o cancelaciones de la deuda, por cierre contable.

SE ABONA: con el importe de la obligación contraída.

SU SALDO ACREEDOR.

2105 Retenciones

La retención es la cantidad que se retiene de un sueldo, salario u otra percepción para el pago de un impuesto, de deudas en virtud de embargo. Es la cuenta de mayor que representa las obligaciones a corto plazo contraídas por la empresa por deudas provenientes de retenciones.

SE CARGA: con el importe de los pagos parciales o cancelaciones de la deuda, por cierre contable.

SE ABONA: con el importe de las retenciones efectuadas.

SU SALDO ACREEDOR

2107 Beneficios a los Empleados por Terminación de Contrato

Los Beneficios a Corto Plazo a los Empleados son aquellos cuyo pago será atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. Cuenta de mayor que representa las obligaciones a corto plazo contraídas por la empresa por deudas provenientes de beneficios a los empleados.

SE CARGA: con los importes de los pagos parciales o cancelaciones de la deuda, por cierre contable.

SE ABONA: con las obligaciones contraídas por beneficios a los empleados.

SU SALDO ACREEDOR

2204 Provisión por Renuncia Voluntaria

La provisión por renuncia voluntaria surge como consecuencia de que algún empleado o algunos empleados tomen la decisión de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de los beneficios. Esta cuenta representa el cálculo estimado de las indemnizaciones, vacaciones y aguinaldos a pagar a funcionarios y empleados de la empresa, el cual se efectuará según las políticas de la empresa y de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

SE ABONA: con el valor de las provisiones, con ajustes y reclasificaciones.

SE CARGA: con el valor de los pagos efectuados, con ajustes y reclasificaciones

SU SALDO ACREEDOR

4103 Gastos De Venta

Esta cuenta representa el valor de los gastos necesarios en que la empresa incurre para la venta de mercadería.

SE CARGA: con los gastos pagados y necesarios para la venta de mercadería, así como por ajustes y reclasificaciones.

SE ABONA: con el saldo acumulado al final del ejercicio económico contra la cuenta pérdidas y ganancias para establecer resultados, así como por ajustes y reclasificaciones.

SU SALDO DEUDOR

4104 Gastos De Administración

Esta cuenta representa el valor de los gastos necesarios para la administración general de la empresa y que no se pueden identificar directamente con los gastos de ventas.

SE CARGA: con los gastos pagados procedentes de gastos de administración, así como por ajustes y reclasificaciones.

SE ABONA: con el saldo acumulado al final del ejercicio económico contra la cuenta de pérdidas y ganancias para establecer resultados, así como por ajustes y reclasificaciones.

SU SALDO DEUDOR

4.4 Casos

4.4.1 Planteamiento

La empresa SilisTour's Sociedad Anónima de Capital Variable, dedicada a la actividad de agencia de viajes, constituida con un capital social mínimo de \$2,000.00 el día 17 de Febrero de 1995. La empresa realiza sus operaciones con 15 empleados, los cuales se detallan a continuación:

Detalle de Personal de la Empresa

N°	Nombre	Profesión	Cargo	Salario	Fecha de Ingreso
1	Juan Alberto Fuentes Benavides	Lic. En Administración de Empresas	Gerente General	\$ 800.00	01/06/2000
2	Francisco Antonio Siguenza Fuentes	Lic en Contaduría Pública	Contador	\$ 750.00	17/02/1995
3	María Francisca Funes Pereira	Lic. En Mercadotecnia	Gerente de Ventas	\$ 750.00	01/08/2005
4	Ovidio Antonio Cruz Zapata	Lic en Contaduría Pública	Auxiliar Contable	\$ 500.00	01/04/2010
5	Gladis Marlene Molina Gonzalez	Lic. En Administración de Empresas	Recursos Humanos	\$ 550.00	01/10/2003
6	Claudia Beatriz Pacheco Joya	Ing. En Sistemas Informáticos	Atencion al Cliente	\$ 500.00	15/07/2007
7	Alfredo Bladimir Ochoa Argueta	Lic. En Ciencias Jurídicas	Representante Legal	\$ 535.00	01/02/2005
8	Maritza del Carmen Ruiz Martínez	Lic en Inglés	Atencion al Cliente	\$ 475.00	01/03/2009
9	Yolanda Marisol Ramirez Pineda	Lic. En Psicología	Atencion al Cliente	\$ 350.00	01/06/2013
10	David Josue Mendoza Figueroa	Bachiller	Atencion al Cliente	\$ 375.00	01/04/2010
11	Daniel Alexander Perez Somoza	Técnico en Computación	Atencion al Cliente	\$ 400.00	01/09/2011
12	Marina Nohemy Centeno Batres	Lic. En Computación	Atencion al Cliente	\$ 350.00	01/04/2012
13	Mauricio Alexander Ferrufino Marroquin	Técnico en Mercadeo	Atencion al Cliente	\$ 350.00	30/07/2011
14	Bryan Daniel Umanzor Claros	Lic. En Mercadeo	Atencion al Cliente	\$ 350.00	01/01/2014
15	Karla Paola Gutierrez Araniva	Bachiller	Ordenanza	\$ 300.00	01/09/2012

La forma de pago de los empleados es mensual, todos gozan de las prestaciones laborales de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo. Adicionalmente, los vendedores gozan de un porcentaje del 5% en concepto de comisión por las ventas superiores a \$3,500.00.

Para la realización de los siguientes registros contables y cálculos se toma en cuenta las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, Normas Internacionales de Información Financieras para las Pequeñas y Medianas Empresas y la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

4.4.1.1 Caso 1 Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

4.4.1.1.1 Aceptación de Renuncia por Parte de la Empresa.

El día 01 de septiembre de 2015 la Licda. Yolanda Marisol Ramírez Pineda quien se desempeña en el puesto de atención al cliente desde el 01 de Junio de 2013 devengando a la fecha un salario de \$ 350.00, presenta su renuncia y el correspondiente preaviso el cual fue recibido por la Licda. Gladis Molina encargada del área de Recursos Humanos quien firmo y sello para su respectiva constancia. Dicha renuncia surtirá efecto a partir del día 16 de septiembre de 2015. **(Ver Anexo 1.1 al 1.3)**

Se pide:

- ✓ Elaborar los cálculos correspondientes de las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho y los registros contables respectivos.

Solución:

Datos

Fecha de inicio de labores: **01 junio de 2013**

Fecha de finalización de labores: **16 de septiembre de 2015**

Salario Básico: **\$350.00**

Cálculos

Días laborados

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Prestación Económica	2 años	108 días
Aguinaldo		279 días
Vacación		108 días

Los cálculos de las prestaciones a las que tiene derecho la empleada al momento de su retiro de la empresa se harán en base a lo dispuesto en los artículos 8 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que la Licda. Ramírez Pineda ha cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3 de la ley antes mencionada.

Salario Básico Mensual (SB)	\$350.00
Salario Mínimo Mensual (SM)	\$251.70

$$SM = \$251.70/30 \text{ días} = \$8.39 \text{ diario} \times 2 = \$16.78$$

$$SB = \$350.00/30 \text{ días} = \$11.66666667$$

Como se puede observar en los cálculos anteriores y tal como lo establece el art. 8 inciso 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el salario para el cálculo de la prestación económica es inferior a dos veces el salario mínimo diario vigente.

Prestación Económica por Año (PEA)

PEA= \$350.00/30 días = \$11.66666667 diario X 15 días = \$175.00

PEA= \$175.00 X 2 = \$350.00 Prestación económica por los dos años de servicios.

Prestación Económica Proporcional (PEP)

Días laborados del año 2015

Mes	Días
Junio	30
Julio	31

Agosto	31
Septiembre	16
Total	108

PEP= \$175.00/365 días = \$0.479452054 diario

PEP= \$0.479452054 X 108 días = **\$51.78**

Prestación económica por dos años	\$ 350.00
Prestación económica proporcional	\$ 51.78
Total	<u>\$ 401.78</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

La vacación y el aguinaldo proporcional se calculara con base al salario de quince días, tal y como lo establece el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación

Económica por Renuncia Voluntaria, y se cumple a la vez con lo estipulado en el artículo 9 de la ley en mención. Así mismo se toma en cuenta lo establecido en los artículos 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los artículos 198 y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación Proporcional (VP)

$$SB = \$175.00/30 \text{ días} = \$ 5.8333333333 \times 15 \text{ días} = \$87.50 \times 30\% = \$ 26.25$$

$$VA = \$87.50 + \$26.25 = \$113.75$$

$$VP = \$113.75/365 = 0.311643835 \times 108 \text{ días} = \$33.66$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30

Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Total	279

$$SB = \$175.00/30 \text{ días} = \$5.8333333333 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$87.50 \text{ (aguinaldo anual)}$$

$$AP = \$87.50.00/365 \text{ días} = \$0.23972602 \text{ diario} \times 279 \text{ días} = \mathbf{\$66.88}$$

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	186.67			
Vacación	\$	33.66			
Total IBC	\$	220.33			
ISSS					
Patronal	\$	220.33	x	7.50%	= \$ 16.52
Laboral	\$	220.33	x	3%	= \$ 6.61
INSAFORP					
Patronal	\$	220.33	x	1%	= \$ 2.20
AFP					
Patronal	\$	220.33	x	6.75%	= \$ 14.87
Laboral	\$	220.33	x	6.25%	= \$ 13.77

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
01/09/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos De Ventas		\$ 502.32	
	410306 Aguinaldo	\$ 66.88		
	410307 Vacación	\$ 33.66		
	410330 Prestaciones Por Renuncia Voluntaria	\$ 401.78		
	2107 Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato.			
	210704 Vacaciones	\$ 33.66		\$ 502.32
	210705 Aguinaldo	\$ 66.88		
	210707 Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 401.78		
	C/ Por Provisión De Las Prestaciones Laborales Por Retiro Voluntario			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
16/09/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato.</u>		\$	502.32
2107				
210704	Vacaciones	\$ 33.66		
210705	Aguinaldo	\$ 66.88		
	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 401.78		
210707				
4103	<u>Gastos De Ventas</u>		\$	220.27
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 186.67		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030902	AFP Confía	\$ 14.87		
410310	INSAFORP	\$ 2.20		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ 16.52		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 668.61
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	\$ 668.61		
2104	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 33.60
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 16.52		
21040503	INSAFORP	\$ 2.20		
21040505	Cotización Patronal AFP Confía	\$ 14.87		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 20.38
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 6.61		
210503	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Confía	\$ 13.77		

C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación De
Provisión Por Renuncia Voluntaria A
Yolanda Marisol Ramírez

Nota: Los registros contables plasmados en el caso anterior se realizaron con base a la normativa contable establecida en cuanto a reconocimiento en el párrafo 28.34 y medición en el párrafo 28.37 de la sección 28 Beneficios a los Empleados de la

Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades.

4.4.1.1.2 No Aceptación de la Renuncia por Parte de la Empresa

El día 09 de octubre de 2015 la Licda. Marina Nohemy Centeno Batres quien se desempeña en el puesto de atención al cliente desde el 01 de Abril de 2012 devengando a la fecha un salario de \$ 350.00, presenta su renuncia y el correspondiente preaviso, a la Licda. Gladis Molina encargada del área de Recursos Humanos quien manifestó que no podía aceptar dicha documentación debido a que se acercaba la temporada alta de demanda para este tipo de negocios y la empresa no contaba con suficiente personal. Cabe aclarar que el empleado decidió exponer su caso ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, en donde se citó a ambas partes. **(Ver Anexo 2.1 al 2.4)**

Se pide:

- ✓ Realizar el proceso administrativo que establece la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- ✓ Elaborar los cálculos y registros contables correspondientes.

Solución:

Proceso Administrativo

Paso N°. 1. El día doce de octubre del dos mil quince la **Licda. Marina Nohemy Centeno Batres**, quien se desempeña en atención al cliente en la agencia Silis Tour's, S.A de C.V., comparece ante la Delegación de lo Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Oriente, para expresar su situación

con respecto a la decisión de desvincularse de la empresa, para la cual presento el Preaviso y la Renuncia a la Licda. Molina, encargada del Área de Recursos Humanos de la Agencia, quien le manifestó que no le podía recibir esos documentos ya que se acercaba la temporada alta ya por experiencia de otros años en los meses de octubre, noviembre y diciembre se ve incrementado la demanda de boletos aéreos y que la empresa no cuenta con suficiente personal, motivo por el cual se hace presente a la Oficina Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitar que se cumpla con el procedimiento indicado en el artículo 4 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, acción de la empleada que está respaldada, además en el art. 24 de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, el cual establece que cualquier persona interesada en un conflicto laboral puede solicitar la intervención del Director General de Trabajo o del Jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva y como consecuencia se citó a la **SOCIEDAD**, antes expuesta a fin de notificarle su renuncia.

Paso N°. 2. En la Delegación de Trabajo, se procede a tomar la solicitud a la que hace referencia, la **Licda. Marina Nohemy Centeno Batres**, en donde además, señala el día y la hora a la que debe de comparecer la Agencia Silis Tour's, S.A. de C.V. para notificarle la decisión de la empleada de renunciar a su empleo, señalándole la designación de dos delegadas de trabajo quienes podrán intervenir conjunta o separadamente en la diligencia de acuerdo con el art. 25 de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y se le previene a la parte empleadora que por ser una persona jurídica, debe de comparecer ya sea el Representante Legal o Apoderado, con documento que acredite fehacientemente su personería, en función del art. 26 inciso tercero de la ley antes mencionada. **(Ver Anexo 2.1)**

Paso N°. 3. La Delegación de Trabajo procede a notificar de oficio al Apoderado de la Agencia Silis Tour's, S.A de C.V. para que se presente el día dieciocho de octubre del corriente para ser notificado de la decisión de la empleada. La audiencia se llevó a cabo en la fecha señalada la cual consta en acta emitida por la delegada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Oriente que debía ser firmada por el Apoderado de la parte demandada. No obstante, al presentarse al citatorio el empleador y el empleado expusieron sus situaciones llegando a conciliar a que la empresa empleadora le iba a reconocer por los años de servicio a la Licda. Marina Nohemy Centeno Batres, de acuerdo a las disposiciones de la Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, situación que se hizo constar en la respectiva acta. **(Ver Anexo 2.4)**

Paso N°. 4. Posteriormente y como resultado del proceso administrativo realizado en las instalaciones de la Oficina Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Sociedad Silis Tour's, S.A de C.V debe proceder al cálculo y pago de la prestación económica por renuncia voluntaria, como resultado de la conciliación entre las partes, así como de la vacación proporcional y aguinaldo proporcional a la que tiene derecho la empleada.

Datos:

Fecha de inicio de labores: **01/04/2012**

Fecha de finalización de labores: **18 de Octubre de 2015.**

Salario básico: **350.00**

Cálculos:

Días laborados

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Prestación Económica	3	201
Aguinaldo		311
Vacación		201

Los cálculos de las prestaciones a la que tiene derecho la empleada al momento de su retiro de la empresa se harán en base a lo dispuesto en los artículos 8 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que la **Licda. Marina Nohemy Centeno Batres** ha cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 2, 3 y 4 de la ley antes mencionada.

Salario Mínimo Mensual (SM)	\$ 251.70
Salario Básico Mensual (SB)	\$ 350.00

$$SM = \$251.70 / 30 \text{ días} = \$8.39 \text{ diario} \times 2 = \$16.78$$

$$SB = \$350.00 / 30 \text{ días} = \$11.66666667$$

Para este caso el salario básico diario no excede a los dos salarios mínimos legal vigente para el sector servicio, cumpliendo lo establecido en el art. 8 inc. 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, para el cálculo de la prestación económica.

Prestación Económica por Año (PEA)

$$PEA = \$350.00 / 30 \text{ días} = \$11.66666667 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$ 175.00.$$

$$PEA = 175.00 \times 3 = \$ 525.00 \text{ Prestación económica por los tres años.}$$

Prestación Económica Proporcional (PEP)

Mes	Días
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	18
Total	201

PEP= \$175.00/365 días = \$ 0.479452054 diario

PEP= \$ 0.479452054 X 201 días = \$ 96.36986301

Prestación económica por tres años	\$ 525.00
Prestación económica proporcional	\$ 96.37
Total	<u>\$ 621.37</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

La vacación y el aguinaldo proporcional se calculara con base al salario de quince días como lo establece el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y cumpliendo a la vez con lo estipulado en el artículo 9 de la ley en mención. Así mismo, se toma en cuenta lo establecido en los

artículos 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los art. 198 numeral segundo y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo, según el Código de Trabajo.

Vacación Proporcional (VP)

$$SB = \$175.00/30 \text{ días} = \$ 5.833333333 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$87.50 \times 30\% = \$26.25$$

$$VA = \$87.50 + \$26.25 = \$113.75$$

$$VP = \$ 113.75/365 \text{ días} = \$0.311643835 \text{ diario} \times 201 \text{ días} = \$ 62.64$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Mes	Días Laborados
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	18
Total	311

SB = \$ 175/30 = \$ 5.833333333 diario X 19 días = \$ 110.83 Aguinaldo anual.

AP = \$ 110.83/ 365 días = \$ 0.303652968diario X 311 días = \$ **94.44**

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$ 210.00				
Vacación	\$ 62.64				
Total IBC	\$ 272.64				
ISSS					
Patronal	\$ 272.64	x	7.50%	=	\$ 20.45
Laboral	\$ 272.64	x	3%	=	\$ 8.18
INSAFORP					
Patronal	\$ 272.64	x	1%	=	\$ 2.73
AFP					
Patronal	\$ 272.64	x	6.75%	=	\$ 18.40
Laboral	\$ 272.64	x	6.25%	=	\$ 17.04

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
09/10/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos De Ventas		\$ 778.45	
	410306 Aguinaldo	\$ 94.44		
	410307 Vacación	\$ 62.64		
	410330 Prestaciones Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 621.37</u>		
	2107 Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato			\$ 778.45
	210704 Vacaciones	\$ 62.64		
	210705 Aguinaldo	\$ 94.44		
	210707 Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 621.37</u>		
	C/ Por Provisión De Las Prestaciones Laborales Por Retiro Voluntario			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
18/10/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 778.45	
2107				
210704	Vacaciones	\$ 62.64		
210705	Aguinaldo	\$ 94.44		
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 621.37</u>		
4103	<u>Gastos De Ventas</u>		\$ 251.58	
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 210.00		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030902	AFP Confía	\$ 18.40		
410310	INSAFORP	\$ 2.73		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	<u>\$ 20.45</u>		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 963.23
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	<u>\$ 963.23</u>		
2104	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 41.58
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 20.45		
21040503	INSAFORP	\$ 2.73		
21040505	Cotización Patronal AFP Confía	<u>\$ 18.40</u>		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 25.22
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 8.18		
210503	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Confía	<u>\$ 17.04</u>		

C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación De Provisión Por Renuncia Voluntaria A Marina Centeno

Nota:

Los registros contables se realizaron en base a los párrafos 28.31 al 28.36 de la sección 28 de la NIIF para PYME.

4.4.1.1.3 Multiplicidad de Renuncias.

Durante el mes de Septiembre de 2015 la empresa se vio afectada por múltiples renuncias que se detallan a continuación:

N°	Nombre	Cargo	Salario	Fecha de Ingreso	Fecha de Renuncia
1	Ovidio Antonio Cruz Zapata	Auxiliar Contable	\$ 500.00	01/04/2010	14/09/2015
2	Maritza del Carmen Ruiz Martinez	Atención al Cliente	\$ 475.00	01/03/2009	17/09/2015
3	Karla Paola Gutierrez Araniva	Ordenanza	\$ 300.00	01/09/2012	30/09/2015

Detalle de Cuotas por Empleado en Concepto de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria			
N° de cuota	Ovidio Cruz	Maritza Ruiz	Karla Gutiérrez
1	\$260.02	\$292.87	\$89.56
2	\$260.00	\$292.88	\$89.60
3	\$260.00	\$292.88	\$89.60
4	\$260.00	\$292.88	\$89.60
5	\$260.00	\$292.88	\$89.60
6	\$260.00	\$292.88	\$89.60
Total	\$1560.02	\$1757.27	\$537.56

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el empleador tiene derecho a diferir el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria en cuotas mensuales de acuerdo a resolución con referencia RVM-173/2015 emitida por la Dirección General de Trabajo de fecha 16 de Septiembre de 2015 en la cual se establece que se realizara mediante seis pagos iguales. **(Ver Anexo 3.1)**

Todos los empleados antes mencionados presentaron el correspondiente preaviso y la renuncia en el tiempo estipulado por la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en sus artículos 2 y 3.

Nota. En acuerdo con los empleados, se estableció que a partir del segundo pago en concepto de la prestación económica por renuncia voluntaria se les hará efectivo el último día de cada mes.

Se pide:

- ✓ Realizar el proceso administrativo que establece la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- ✓ Elaborar los cálculos y registros contables correspondientes.

Solución:

Datos Empleado 1 Ovidio Cruz (Ver Anexo 4.1 al 4.4)

Fecha de inicio de labores: **01 de abril de 2010**

Fecha de finalización de labores: **14 de Septiembre de 2015**

Salario Básico: **\$500.00**

Cálculos

Días laborados

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Prestación Económica	5	168
Aguinaldo		277
Vacación		168

Los cálculos de las prestaciones a las que tiene derecho la empleada al momento de su retiro de la empresa se harán en base a lo dispuesto en los artículos 8 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que la Licda. Ramírez Pineda ha cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3 de la ley antes mencionada.

Salario Básico Mensual (SB)	\$500.00
Salario Mínimo Mensual (SM)	\$251.70

$$SM = \$251.70/30 \text{ días} = \$8.39 \text{ diario} \times 2 = \$16.78$$

$$SB = \$500.00/30 \text{ días} = \$16.66666667$$

Como se puede observar en los cálculos anteriores y tal como lo establece el art. 8 inciso 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la prestación económica es inferior a dos veces el salario mínimo vigente, es decir no se está violentando la ley.

Prestación Económica por Año (PEA)

$$PEA = \$500.00/30 \text{ días} = \$16.66666667 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$250.00$$

$$PEA = \$250.00 \times 5 = \$1250.00 \text{ Prestación de servicios por los cinco años.}$$

Prestación Económica Proporcional (PEP)

Días laborados del año 2015

Mes	Días
Marzo	1
Abril	30
Mayo	31

Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	14
Total	168

$$\text{PEA} = \$250.00/365 \text{ días} = \$0.684931506 \text{ diario} \times 168 \text{ días} = \$115.07$$

Prestación económica por cinco años	\$ 1250.00
Prestación económica proporcional	\$ 115.07
Total	<u>\$ 1365.07</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

Para la determinación de la vacación y el aguinaldo proporcional se hace con base con el salario de quince días del salario básico tal y como lo estipula el artículo 8 de la Ley Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y cumpliendo además con lo establecido en el artículo 9 de la antes mencionada. Así mismo se toma en cuenta lo establecido en los artículos 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los artículos 198 y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación Proporcional (VP)

$$\text{SB} = \$250.00/30 \text{ días} = \$8.333333333 \text{ diario} \times \$ 125.00 \times 30\% = \$37.50$$

$$\text{VA} = \$125 + \$37.50 = \$162.50$$

$$\text{VP} = \$162.50/365 \text{ días} = \$0.445205479 \text{ diario} \times 168 \text{ días} = \$74.79$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30

Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	14
Total	277

SB= \$250.00/30 días = \$8.333333333 diario X 19 días = \$158.33 Aguinaldo anual

AP=\$158.33/365 días= \$0.433789954 diario X277 días= **\$120.16**

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	233.33			
Vacación	\$	74.79			
Total IBC	\$	308.12			
ISSS					
Patronal	\$	308.12	x	7.50%	= \$ 23.11
Laboral	\$	308.12	x	3%	= \$ 9.24
INSAFORP					
INSAFORP	\$	308.12	x	1%	= \$ 3.08
AFP					
Patronal	\$	308.12	x	6.75%	= \$ 20.80
Laboral	\$	308.12	x	6.25%	= \$ 19.26

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/08/2015	Partida N° 1			
	4104 Gastos De Administración		\$ 1,560.02	
	410406 Aguinaldo	\$ 120.16		
	410407 Vacación	\$ 74.79		
	410430 Prestaciones Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 1,365.07</u>		
	2107 Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato			
	210704 Vacaciones	\$ 74.79		\$ 1,560.02
	210705 Aguinaldo	\$ 120.16		
	210707 Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 1,365.07</u>		

Nota:

Los registros contables realizados en este caso se realizan de acuerdo a lo dispuesto en los párrafos 28.31 al 28.36 de la sección 28 Beneficios a Empleados de la NIIF para PYMES

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
14/09/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados A Corto</u>			
	2107 Plazo Por Pagar		\$ 260.02	
210704	Vacaciones	\$ 12.47		
210705	Aguinaldo	\$ 20.03		
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 227.51</u>		
	4104 Gastos De Administración		\$ 280.32	
410401	Sueldos Y Salarios	\$ 233.33		
410409	Cuota Patronal AFP			
41040902	AFP Confía	\$ 20.80		
410410	INSAFORP	\$ 3.08		
410411	Cuota Patronal ISSS Salud	<u>\$ 23.11</u>		
	1101 Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo			\$ 464.85
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	<u>\$ 464.83</u>		
	2104 Cuentas por Pagar			\$ 46.99
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS	\$ 23.11		
21040503	INSAFORP	\$ 3.08		
21040505	Cotización Patronal AFP Confía	<u>\$ 20.80</u>		
	2105 Retenciones			\$ 28.50
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 9.24		
210503	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Confía	<u>\$ 19.26</u>		

C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación De Provisión Por Renuncia Voluntaria A Ovidio Cruz

Los registros contables de este ejercicio se hacen con base a las disposiciones técnicas contables contenidas en los párrafos 28.31 al 28.36 de la sección 28 Beneficios a los Empleados de la NIIF para PYME.

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/09/2015	Partida N° 3			
	<u>Beneficios A Empleados A Corto</u>			
2107	<u>Plazo Por Pagar</u>		\$ 260.00	
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 260.00		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 260.00
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	\$ 260.00		
	C/ Por Pago De La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria Diferida A Nombre De Ovidio Cruz			

*Este último registro se hará al último día de cada mes durante los cuatro meses siguientes.

Datos Empleado 2 Maritza Ruiz (Ver Anexo 5.1 al 5.4)

Fecha de inicio de labores: **01 de marzo de 2009**

Fecha de finalización de labores: **17 de Septiembre de 2015**

Salario Básico: **\$475.00**

Cálculos

Días laborados

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Prestación Económica	6	202 días
Aguinaldo		280 días
Vacación		202 días

Los cálculos de las prestaciones a las que tiene derecho la empleada al momento de su retiro de la empresa se harán en base a lo dispuesto en los artículos 8 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que la Licda. Ramírez Pineda ha cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3 de la ley antes mencionada.

Salario Básico Mensual (SB)	\$475.00
Salario Mínimo Mensual (SM)	\$251.70

$$SM = \$251.70/30 \text{ días} = \$8.39 \text{ diario} \times 2 = \$16.78$$

$$SB = \$475.00/30 \text{ días} = \$15.83333333$$

Como se puede observar en los cálculos anteriores y tal como lo establece el art. 8 inciso 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la prestación económica es inferior a dos veces el salario mínimo vigente, es decir no se está violentando la ley.

Prestación Económica por Año (PEA)

$$PEA = \$475.00/30 \text{ días} = \$15.83333333 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$237.50$$

$$PEA = \$237.50 \times 6 = \$1425.00 \text{ Prestación de servicios por los dos años.}$$

Prestación Económica Proporcional (PEP)

Días laborados del año 2015

Mes	Días
Febrero	1
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	17
Total	202

PEP= \$237.50/365 días = \$0.650684931 diario \$0.650684931 X 202 días = \$131.44

Prestación económica por seis años	\$ 1425.00
Prestación económica proporcional	\$ 131.44
Total	<u>\$ 1556.44</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

Para la determinación de la vacación y el aguinaldo proporcional se hace con base con el salario de quince días del salario básico tal y como lo estipula el artículo 8 de la Ley Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y cumpliendo además con lo establecido en el artículo 9 de la antes mencionada. Así mismo se toma en cuenta lo establecido en los artículos 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la

vacación y los artículos 198 y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación Proporcional (VP)

$$SB = \$237.50/30 \text{ días} = \$ 7.916666667 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$118.75 \times 30\% = \$35.63$$

$$VA = \$118.75 + \$35.63 = \$154.38$$

$$VP = \$154.38/365 \text{ días} = \$0.422958904 \text{ diario} \times 202 \text{ días} = \$ 85.44$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Días laborados

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30

Mayo	31
Junio	30
Julio	17
Agosto	31
Septiembre	17
Total	280

$$SB = \$237.50/30 \text{ días} = \$ 7.916666667 \text{ diario} \times 19 \text{ días} = \$150.42 \text{ Aguinaldo anual}$$

$$AP = \$150.42/365 \text{ días} = \$0.412100456 \text{ diario} \times 280 \text{ días} = \mathbf{\$115.39}$$

Los registros contables desarrollados en este ejercicio se realizaron poniendo en práctica los lineamientos técnicos establecidos en la sección 28 Beneficios a los Empleados de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, específicamente los párrafos 28.31 al 28.36 correspondientes a los Beneficios a Empleados por Terminación.

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	269.17			
Vacación	\$	85.44			
Total IBC	\$	354.61			
ISSS					
Patronal	\$	354.61	x	7.50%	= \$ 26.60
Laboral	\$	354.61	x	3%	= \$ 10.64
INSAFORP					
	\$	354.61	x	1%	= \$ 3.55
AFP					
Patronal	\$	354.61	x	6.75%	= \$ 23.94
Laboral	\$	354.61	x	6.25%	= \$ 22.16

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
02/09/2015	Partida N° 1			
4103	<u>Gastos De Ventas</u>		\$ 1,757.27	
410306	Aguinaldo	\$ 115.39		
410307	Vacación	\$ 85.44		
410330	Prestaciones Por Renuncia Voluntaria	\$ 1,556.44		
2107	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>			\$ 1,757.27
210704	Vacaciones	\$ 85.44		
210705	Aguinaldo	\$ 115.39		
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 1,556.44		
	C/ Por Provisión De Las Prestaciones Laborales Por Retiro Voluntario			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
17/09/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$	292.87
2107				
210704	Vacaciones	\$ 14.24		
210705	Aguinaldo	\$ 19.23		
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 259.41		
			\$	323.25
	<u>Gastos De Ventas</u>			
4103				
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 269.17		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030902	AFP Confía	\$ 23.94		
410310	INSAFORP	\$ 3.55		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ 26.60		
				\$ 529.24
	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			
1101				
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	\$ 696.61		
			\$	54.08
	<u>Cuentas por Pagar</u>			
2104				
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 26.60		
21040503	INSAFORP	\$ 3.55		
21040505	Cotización Patronal AFP Confía	\$ 23.94		
			\$	32.80
	<u>Retenciones</u>			
2105				
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 10.64		
210502	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Crecer	\$ 22.16		

C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación De Provisión Por Multiplicidad De Renuncia Voluntaria

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/009/15	Partida N° 3			
	<u>Beneficios A Empleados A Corto</u>			
2107	<u>Plazo Por Pagar</u>		\$ 292.88	
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 292.88</u>		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 292.88
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	<u>\$ 292.88</u>		

C/ Por Pago De La Prestación
Económica Por Renuncia Voluntaria
Diferida A Maritza Ramírez

* Este último registro se hará al último día de cada mes por los cuatro meses siguientes.

Datos Empleado 3 Karla Gutiérrez (Ver Anexo 6.1 al 6.4)

Fecha de inicio de labores: **01 de septiembre de 2012**

Fecha de finalización de labores: **30 de Septiembre de 2015**

Salario Básico: **\$300.00**

Cálculos

Días laborados

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Prestación Económica	3	30
Aguinaldo		293
Vacación		30

Los cálculos de las prestaciones a las que tiene derecho la empleada al momento de su retiro de la empresa se harán en base a lo dispuesto en los artículos 8 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ya que la Licda. Ramírez Pineda ha cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3 de la ley antes mencionada.

Salario Básico Mensual (SB)	\$300.00
Salario Mínimo Mensual (SM)	\$251.70

$$SM = \$251.70/30 \text{ días} = \$8.39 \text{ diario} \times 2 = \$16.78$$

$$SB = \$300.00/30 \text{ días} = \$10.00$$

Como se puede observar en los cálculos anteriores y tal como lo establece el art. 8 inciso 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la prestación económica es inferior a dos veces el salario mínimo vigente, es decir no se está violentando la ley.

Prestación económica por año (PEA)

$$PEA = \$300.00/30 \text{ días} = \$10 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$150.00$$

$$PEA = \$150.00 \times 3 = \$450.00 \text{ Prestación de servicios por los tres años.}$$

Prestación económica proporcional (PEP)

Días laborados

Septiembre	30
Total	30

$$PEP = \$150.00/365 \text{ días} = \$0.410958904 \text{ diario} \times 8 \text{ días} = \$3.29$$

Prestación económica por dos años	\$ 450.00
Prestación económica proporcional	\$ 3.29
Total	<u>\$ 453.29</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

Para la determinación de la vacación y el aguinaldo proporcional se hace con base con el salario de quince días del salario básico tal y como lo estipula el artículo 8 de la Ley Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y cumpliendo además con lo establecido en el artículo 9 de la antes mencionada. Así mismo se toma en cuenta lo establecido en los artículos 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los artículos 198 y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación proporcional (VP)

$$SB = \$150.00 / 30 \text{ días} = \$5.00 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$75.00 \times 30\% = \$22.50$$

$$VA = \$75.00 + \$22.50 = \$97.50$$

$$VP = \$97.50 / 365 \text{ días} = \$0.267123287 \text{ diario} \times 30 \text{ días} = \$8.01$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30

Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Total	293

Salario Básico = \$150.00/30 días = \$ 5.00 X 19 días = \$95.00 Aguinaldo anual

AP= \$95.00/365 días= \$0.260273972 diario X 293 días= **\$ 76.26**

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	300.00			
Vacación	\$	8.01			
Total IBC	\$	308.01			
ISSS					
Patronal	\$	308.01	x	7.50%	= \$ 23.10
Laboral	\$	308.01	x	3%	= \$ 9.24
INSAFORP					
Patronal	\$	308.01	x	1%	= \$ 3.08
AFP					
Patronal	\$	308.01	x	6.75%	= \$ 20.79
Laboral	\$	308.01	x	6.25%	= \$ 19.25

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
15/09/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos De Ventas		\$ 268.78	
	410306 Aguinaldo	\$ 38.13		
	410307 Vacación	\$ 4.01		
	410330 Prestaciones Por Renuncia Voluntaria	\$ 226.65		
	4104 Gastos De Administración		\$ 268.78	
	410406 Aguinaldo	\$ 38.13		
	410407 Vacación	\$ 4.01		
	410435 Prestaciones Por Renuncia Voluntaria	\$ 226.65		
	2107 Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato			
	210704 Vacaciones	\$ 8.01		\$ 537.56
	210705 Aguinaldo	\$ 76.26		
	210707 Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 453.29		

C/ Por Provisión De Las Prestaciones
Laborales Por Retiro Voluntario

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/09/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>			
2107			\$	89.56
210704	Vacaciones	\$ 1.34		
210705	Aguinaldo	\$ 12.56		
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 75.54</u>		
4103	<u>Gastos De Ventas</u>		\$	173.49
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 150.00		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030902	AFP Confía	\$ 10.40		
410310	INSAFORP	\$ 1.54		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	<u>\$ 11.55</u>		
4104	<u>Gastos De Administración</u>		\$	173.49
410401	Sueldos Y Salarios	\$ 150.00		
410409	Cuota Patronal AFP			
41040902	AFP Confía	\$ 10.40		
410410	INSAFORP	\$ 1.54		
410411	Cuota Patronal ISSS (Salud)	<u>\$ 11.55</u>		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 361.08
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	<u>\$ 431.33</u>		
2104	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 46.97
21040501	Cotización Patronal ISSS	\$ 23.10		
21040503	INSAFORP	\$ 3.08		
21040505	Cotización Patronal AFP Confía	<u>\$ 20.79</u>		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 28.49
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 9.24		
210503	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Confía	<u>\$ 19.25</u>		
	C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación De Provisión Por Renuncia Voluntaria A Karla Gutiérrez			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/10/2015	Partida N° 3			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 89.60	
2107	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 89.60</u>		
	<u>1101 Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 89.60
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	<u>\$ 89.60</u>		

C/ Por Pago De La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria Diferida (*)

*Este último registro se hará al último día de cada mes por los cuatro meses siguientes.

Los registros contables anteriores se realizaron tomando en cuenta las disposiciones técnicas contenidas en la Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades en su sección 28 Beneficios a los Empleados, específicamente en los párrafos 28.32 al 28.36. Por lo cual reconocemos los Beneficios por Terminación como un pasivo y un gasto al mismo tiempo, reduciendo su valor con la liquidación de los beneficios en el periodo sobre el que se informa.

4.4.1.2 Caso 2 Terminación de Contrato sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes y sin Intervención Judicial

4.4.1.2.1 Por el Cumplimiento del Plazo

La agencia Silis Tour's, S.A de C.V., como parte del plan de capacitación para los empleados, contrató para un periodo de tres meses los servicios profesionales de la Licda. Marilú Andrea Pineda Gómez, quien es Licenciada en Psicología, para impartir el diplomado denominado "El Cliente mi Mayor Activo" el cual está constituido por los siguientes módulos:

- ✓ MODULO 1 CONOCE A TU CLIENTE
 - Quiénes son los turistas y qué buscan
 - Tipos de clientes y su comportamiento
- ✓ MODULO 2 CLAVES DE LA ATENCIÓN AL CLIENTE
 - Fórmulas para acoger amablemente
 - Cómo convertir las quejas en oportunidades
- ✓ MODULO 3 COMUNICACIÓN EFECTIVA
 - El ABC de la comunicación efectiva: verbal y no verbal
 - Cómo sonreír por teléfono, por correo electrónico y el uso de redes sociales
- ✓ MODULO 4 TRABAJO EN EQUIPO
 - La importancia del trabajo en equipo
 - Actitud positiva y mejora continua
- ✓ MODULO 5 ¿QUÉ ME RECOMIENDA?
 - Recomienda servicios y promociones de tu empresa
 - Recomienda lugares y servicios de tu destino

Dicho contrato se firmó el día treinta de junio, para iniciar labores e impartir los módulos en los meses de julio a septiembre de dos mil quince.

Solución.

De acuerdo con el art. 48 numeral primero del Código de Trabajo, no existe responsabilidad para ninguna de las partes, ya que al finalizar el contrato de trabajo no existirá relación laboral alguna que obligue al empleador pagar los beneficios por la terminación del contrato, debido a que fue una contratación de servicios profesionales en donde se estipuló que este finalizaría en tres meses.

4.4.1.2.2 Por Cumplimiento del Contrato que por la Habitualidad se Convierte en Responsabilidad Patronal debido a la Naturaleza del Trabajo.

El día 1 de enero de 2014 fue contratado el Sr. Bryan Daniel Umazor Claros Licenciado en Mercadeo para desempeñarse en el cargo de atención al cliente devengando un salario mensual de \$350. En el contrato se estipuló que el Lic. Umazor sería contratado para un plazo de dieciocho meses, con un horario de trabajo de 08:00 A.M. a 04:00 P.M. de lunes a viernes y de 08:00 A.M. a 12:00 M.D. el día sábado.

Se pide:

- ✓ Realizar los registros contables correspondientes al término de su contrato laboral.

Solución

El presente caso está relacionado con la causal de terminación de contrato trabajo del artículo 48 numeral primero del Código de Trabajo. No obstante, en el artículo

25 de este mismo código, señala que, los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa se consideran celebrados por tiempo indefinidos aunque se señale en ellos, plazo para su terminación. Por lo que el Lic. Umanzor tiene derecho a que se le indemnice y se le otorguen las prestaciones laborales de acuerdo a los cálculos realizados por la Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Datos Empleado

Fecha de inicio de labores: **01 de enero de 2014**

Fecha de finalización de labores: **30 de junio 2015**

Salario Básico: **\$350.00**

Cálculos

Días laborados.

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Indemnización	1	181
Aguinaldo		201
Vacación		181

El cálculo de la indemnización a la que tiene derecho el empleado se determina o con base al artículo 58 del Código de Trabajo

Salario Mínimo Mensual (SM)	\$ 251.70
Salario Básico Mensual (SB)	\$ 350.00

SM= \$251.70/30 días = \$ 8.390333333 diario X 4 = 33.56133333

SB= \$350.00/30 días = \$11.66666667 diario

Para este caso el salario básico diario no excede a los cuatros salarios mínimos legal vigente para el sector servicio, cumpliendo lo establecido artículo 58 inciso segundo del Código de Trabajo.

Indemnización Anual (IA)

Según el artículo 58 del Código de Trabajo la indemnización anual es equivalente al salario básico de treinta días, que para el caso es de: **\$350.00**

Indemnización Proporcional (IP)

Mes	Días
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Total	181

$$IP = \$350.00 / 365 \text{ días} = 0.958904109 \text{ diario} \times 181 \text{ días} = \mathbf{\$ 173.56}$$

Indemnización de un año	\$ 350.00
Indemnización proporcional	\$ 173.56
Total	<u>\$ 523.56</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

Días Laborados

Mes	Días
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31

Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Total	181

Para la determinación de la vacación y el aguinaldo proporcional se hace con base a los artículos. 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los artículos 198 numeral primero y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación proporcional (VP)

$$SB = \$350.00/30 = 11.66666667 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$175 \times 30\% = \$52.50$$

$$VA = \$175.00 + \$52.50 = \$227.50$$

$$VP = \$227.50/365 \text{ días} = \$0.623287671 \times 181 \text{ días} = \$112.81$$

Aguinaldo Proporcional

Días laborados

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31

Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Total	201

$$SB = \$350.00/30 \text{ días} = \$11.66666666 \times 15 \text{ días} = \$175 \text{ (aguinaldo anual)}$$

Aguinaldo proporcional: $\$175.00/365 \text{ días} = \$0.479452054 \times 201 \text{ días} = \underline{\underline{\$96.37}}$

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	350.00			
Vacación	\$	112.81			
Total IBC	\$	462.81			
ISSS					
Patronal	\$	462.81	X	7.50%	= \$ 34.71
Laboral	\$	462.81	X	3%	= \$ 13.88
INSAFORP					
	\$	462.81	x	1%	= \$ 4.63
AFP					
Patronal	\$	462.81	x	6.75%	= \$ 31.24
Laboral	\$	462.81	x	6.25%	= \$ 28.93

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
01/06/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos de Ventas		\$732.74	
	410306 Aguinaldo	\$ 96.37		
	410307 Vacación	\$ 112.81		
	410308 Indemnización	\$ 523.56		
	2107 Beneficios a empleados por Terminación de Contrato			\$732.74
	210704 Vacaciones	\$112.81		
	210705 Aguinaldo	\$ 96.37		
	210708 Indemnización	\$ 523.56		
	C/ Por provisión de las prestaciones laborales			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
18/10/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 732.74	
	2107			
	210704	Vacaciones	\$ 112.81	
	210705	Aguinaldo	\$ 96.37	
	210708	Indemnización	\$ 523.56	
	<u>4103 Gastos De Ventas</u>		\$ 420.58	
	410301	Sueldos Y Salarios	\$ 350.00	
	410309	Cuota Patronal AFP		
	41030901	AFP Crecer	\$ 31.24	
	410310	INSAFORP	\$ 4.63	
	410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ 34.71	
	<u>1101 Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 1,039.93
	110103	Bancos		
	11010305	Banco De América Central		
	1101030501	Cuenta Corriente	\$ 1,039.93	
	<u>2104 Cuentas por Pagar</u>			\$ 70.58
	210405	Beneficios a Empleados por Pagar		
	21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 34.71	
	21040503	INSAFORP	\$ 4.63	
	21040505	Cotización Patronal AFP Crecer	\$ 31.24	
	<u>2105 Retenciones</u>			\$ 42.81
	210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 13.88	
	210502	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Crecer	\$ 28.93	

C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación
De Provisión Por Vencimiento Del
Plazo Del Contrato E Indemnización
De Bryan Umanzor

Para el desarrollo de los registros contables en este ejercicio se siguieron las directrices contenidas en los párrafos 28.31 al 28.36 de la sección 28 Beneficios a los Empleados, específicamente aquellos beneficios por terminación de la NIIF para PYME.

4.4.1.3 Caso 3 Terminación de Contrato Sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes que Requieren Intervención Judicial

4.4.1.3.1 Cierre Definitivo de la Empresa Motivado por Incosteabilidad del Negocio y Autorizados por Sentencia del Juez de Trabajo Competente

Al 31 de diciembre del 2014 los estados financieros de la empresa Silis Tour's, S.A. de C.V. refleja una perdida en resultados de \$41,250 y basado en su situación financiera general el propietario declara incosteable su negocio, por tal razón convoca a sus empleados a una junta en donde les da a conocer con pruebas sustentables que el negocio no puede seguir operando, convenciendo de esta manera a sus empleados sobre dicha situación.

Solución:

Para el desarrollo de este caso se cuenta con una limitante por falta de acceso a una sentencia emitida por el juez de lo laboral sobre casos de Incosteabilidad ya que son casos aislados y de muy escaza ocurrencia en la ciudad de San Miguel, sin embargo, de haberse tenido acceso a este proceso los pasos a seguir serían los siguientes:

Paso N° 1: Debido a la naturaleza de la causal y de acuerdo al artículo 396 del Código de Trabajo el proceso que se lleva a cabo ante el juez es mediante un juicio de mero derecho y de hecho, ya que Silis Tour's, S.A de C.V. busca hacer cumplir el numeral primero del artículo 49 del cuerpo legal antes mencionado. El propietario expone ante el juzgado de lo laboral la situación de su empresa, quien designa a un juez para que realice la investigación pertinente y recolectar la evidencia suficiente para poder emitir la autorización de la clausura del negocio a través de una sentencia judicial.

Paso N° 2: Se apertura el periodo de juicio a prueba que de acuerdo al artículo 396 del Código de Trabajo es de ocho días. Durante este periodo el juez puede solicitar

al empleador las pruebas que considere necesarias para hacer constar la capacidad de Incosteabilidad que la empresa declara, entre los mecanismos que el juez puede practicar de oficio se encuentra la inspección, el peritaje, revisión de documentos tal y como lo establece el artículo 398 del Código Tributario. Para el caso y de acuerdo al artículo 402 del Código de trabajo, en este tipo de juicios todos los instrumentos privados, públicos o auténticos, hacen plena prueba.

Por su parte y de acuerdo al artículo 407 del Código de Trabajo, el empleador podrá hacer uso a su favor de los libros de contabilidad, siempre y cuando se encuentren bajo las condiciones prescritas en la ley y sus asientos se encuentren conformes a sus respectivos comprobantes.

Paso N° 3: Presentadas las pruebas y evaluado el caso por el juez asignado y de acuerdo a los procedimientos establecidos en el artículo 416 del Código de Trabajo, se pronuncia sentencia en el plazo establecido por el artículo antes mencionado a la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V. Dicha sentencia fue emitida por el juez designado al caso considerando los fundamentos contenidos en el artículo 418 del Código de Trabajo.

Bajo estas circunstancias, un juez puede fallar a favor o en contra de la empresa considerando el plazo establecido en el inciso segundo del numeral uno contenidos en el artículo 49 del Código de Trabajo.

1. Si el fallo fuere a favor de la empresa, no está obligada al pago de las prestaciones por terminación de contrato a los empleados ya que por tener fuerza ejecutoria se debe cumplir a cabalidad lo contenido en dicho documento, pero si deben pagar los salarios devengados hasta la fecha determinada por el juez, según lo que establece la Constitución de la Republica de El Salvador, en el artículo 38 numeral tercero el salario y las

prestaciones sociales que determina la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener.

2. En caso de recibir fallo en contra de la empresa, deberán cumplir con la obligación de pagar a sus empleados las prestaciones por la terminación del contrato, tales como: vacación proporcional, aguinaldo proporcional e indemnización, por tal razón se crea una responsabilidad por parte del patrono.

4.4.1.4 Caso 4 Terminación sin Responsabilidad para el Patrono

Por faltar el trabajador a sus labores sin causa justificada, durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no solo los días completos sino aun los medios días. (Art. 50 Numeral 12)

La Ingeniera en Sistemas Informáticos Claudia Beatriz Pacheco Joya inicio sus labores en la empresa el día 15 de julio de 2007 devengando un salario mensual de \$500 desempeñándose en atención al cliente en la agencia Silis Tour's S.A de C.V., con un horario de trabajo de 08:00 A.M. a 04:00 P.M. de lunes a viernes y de 08:00 A.M. a 12:00 M.D. el día sábado.

El día 31 de diciembre de 2014 la empresa decide despedirla debido a faltas graves al reglamento interno, la falta consiste en haberse ausentado tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario sin causa justificada. La falta se cometió durante el mes de diciembre de 2014.

Se pide:

- ✓ Describir el proceso administrativo y judicial.

Solución

De acuerdo a lo establecido en el Código de trabajo en el art. 50 numeral 12 se establece que por haber faltado a trabajar sin causa justificada la Ing. Claudia Pacheco tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario, la empresa da por terminado el contrato de trabajo y para lo cual no hay responsabilidad alguna para el patrono del pago de indemnización y aguinaldo proporcional.

En primer lugar, a raíz de la falta cometida por la empleada se trató dicho asunto en sesión extraordinaria de Junta Directiva, en donde se llegó al acuerdo que se despediría y para ello se llenó y firmo el acta número 512 (**Ver Anexo 8.1**) posteriormente se le notificó a la empleada mediante carta firmada por el representante legal (**Ver Anexo 8.2**) que sus servicios ya no serán requeridos a partir del 31 de diciembre de 2014.

Proceso Administrativo

Paso N° 1: Inconforme con la decisión tomada por la empresa, la Ingeniera Pacheco el día 07 de enero de 2015 interpone la queja correspondiente al despido en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quienes de acuerdo con el artículo 22 literal e) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social están facultados para mediar entre las partes los procedimientos de conciliación, quienes atienden su petición y asignan un delegado de trabajo para darle seguimiento al conflicto según lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Paso N° 2: Posteriormente y de acuerdo al artículo 26 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, se citó por parte del Ministerio tanto a la parte demandante así como al demandado para llevar el proceso de conciliación de acuerdo a lo establecido en el artículo antes mencionado. (**Anexo 8.3**)

Paso N° 3: En atención al citatorio emitido a la empresa por la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 03 de febrero de 2015 se presenta la Sr. Gladis Marlene Molina González en su calidad de apoderada de Silis Tour's, S.A de C.V, para que junto al delegado de trabajo se lleve a cabo la audiencia conciliatoria de acuerdo a las disposiciones del artículo 27 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Para el caso no se logró conciliar entre ambas partes debido a que el patrono afirmó que la señora Claudia Beatriz Pacheco Joya se ausentó sin justificación alguna de sus labores en la empresa sustentándose en lo dispuesto en el artículo 50 numeral 12 del Código de Trabajo. El delegado de trabajo procede a redactar la correspondiente acta atendiendo lo estipulado en el artículo 28 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en la cual quedará constancia de todo lo tratado en la audiencia conciliatoria. **(Ver Anexo 8.4 al 8.5)**

Proceso Judicial

Paso N° 4: No conforme con el proceso administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Ing. Pacheco se presentó el día 26 de febrero de 2015 ante el Juzgado de lo Laboral a interponer una demanda contra la empresa Silis Tour's, S.A de C.V, la cual cumplía con los requisitos citados en el artículo 379 del Código de Trabajo, con el fin de que la empresa le pague la indemnización, vacación y aguinaldo proporcional, que según la demandante le corresponden por el tiempo de servicio en la empresa.

Paso N° 5: La demanda es admitida y de acuerdo a las disposiciones de los artículos 385 y 386 del Código de Trabajo, el juez cita a la parte demandada para poder llevar a cabo el juicio correspondiente enviando una copia de la demanda interpuesta y una esquila que señala el lugar, día y hora para celebrar la conciliación. Atendiendo auto emitido por el Juzgado de lo Laboral de fecha 10 de marzo de 2015, se presenta la señora Gladis Marlene Molina González en calidad de apoderada de la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V para llevar a cabo la audiencia

conciliatoria de acuerdo a las disposiciones del artículo 388 del Código de Trabajo. No se pudo lograr una conciliación entre ambas partes debido a que la empresa manifestó que la Ing. Pacheco había reincidido en la falta cometida por lo que el caso ya no era sostenible para la empresa. **(Ver Anexo 8.6)**

Paso N° 6: Al no conciliar, la empresa Silis Tour's debe contestar a la demanda interpuesta en su contra siguiendo las condiciones que para el caso establece el artículo 392 del Código de Trabajo. Junto a la contestación de la demanda, la empresa presento como pruebas documentales el control de entradas y salidas a la jornada de trabajo así como reportes de la encargada de Recursos Humanos de los días en los que la Ing. Pacheco se ausento de sus labores. La empresa recalca la reincidencia de la falta por parte de la empleada para que sea tomada en consideración por el juez.

Paso N° 7: Presentadas las pruebas y evaluado el caso por el juez asignado y de acuerdo a los procedimientos establecidos en el artículo 416 del Código de Trabajo, se pronuncia sentencia en el plazo establecido por el artículo antes mencionado a favor de la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V **(Ver Anexo 8.7)**

4.4.1.5 Caso 5 Terminación con Responsabilidad para el Patrono

Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador. Esta causa dejara de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción.

El Lic. Mauricio Alexander Ferrufino Marroquín fue contratado el día 30 de julio de 2011 para desempeñarse en el cargo de atención al cliente, devengando un sueldo de \$350 mensuales más comisión pagada de acuerdo a las políticas de la empresa, el cual a partir del día 30 de junio de 2015 fue informado por la Lic. Molina jefa de

Recursos Humanos que en los meses posteriores devengaría un salario mínimo legal vigente mensual, quien hizo notar su desacuerdo ante la Jefa de Recursos Humanos con la cual se reunió para discutir el porqué de la reducción de su salario, en donde no se le pudo justificar dicha acción al empleado.

Nota: El Sr. Mauricio en los seis meses anteriores devengo de las siguientes comisiones.

Mes	Días
Enero	\$ 150.00
Febrero	\$ 225.00
Marzo	\$ 200.00

Abril	\$ 325.00
Mayo	\$ 125.00
Junio	\$ 75.00
Total	\$1100.00

Se pide:

- ✓ Realizar el proceso administrativo y judicial.

- ✓ Realizar el cálculo y registro contable correspondiente si aplica.

Proceso Administrativo

Paso N° 1: Inconforme con la decisión tomada por la empresa con relación a la disminución de su salario sin causa alguna, el Sr. Mauricio Alexander Ferrufino Marroquín, se presentó el día 03 de julio de los corrientes a la Oficina Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en donde expuso su situación, quienes de acuerdo con el artículo 22 literal e) de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social están facultados para mediar entre las partes los procedimientos de conciliación, quienes atienden su petición y asignan un delegado de trabajo para darle seguimiento al conflicto según lo establecido en

los artículos 24 y 25 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. **(Ver Anexo 9.1)**

Paso N° 2: Posteriormente y de acuerdo al artículo 26 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, se citó para el día 10 de julio del corriente año a las ocho horas, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tanto al Sr. Ferrufino así como a la Sra. Gladis Marlene Molina González en su calidad de apoderada de la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V. para llevar el proceso de conciliación de acuerdo a lo establecido en el artículo antes mencionado.

Paso N° 3. El día 10 de julio de los corrientes a la hora señala para el proceso de conciliación entre el Sr. Ferrufino y la Licda. Molina González en calidad de apoderada de la agencia Silis Tour's S.A. de C.V, no compareció la parte demandada, situación que se expresa en el acta, que levanta el delegado asignada al caso, posponiendo la audiencia conciliatoria para el día trece de julio de dos mil quince.

Paso N° 4: El Sr. Ferrufino compareció el día trece de julio del corriente a las ocho horas, ante la el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se celebraría segunda audiencia conciliatoria con la agencia Silis Tour's S.A de C.V., quien no compareció, por lo que, se presume como cierto lo expuesto por el empleado, incurriendo la sociedad en una multa de cincuenta y siete 14/100 dólares de los Estados Unidos de América (\$57.14) la agencia Silis Tour's S.A de C.V., de acuerdo con el artículo 32 de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo Previsión Social. **(Ver Anexo 9.2)**

Paso N° 5: El delegado encargado del caso deberá verificar de acuerdo a las disposiciones del artículo 29 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social el estricto cumplimiento del pago de la multa por parte de la sociedad y del pago de la indemnización, vacación y aguinaldo proporcional según corresponda al empleado. **(Ver Anexo 9.3 al 9.4)**

Datos Empleado

Fecha de inicio de labores: **30 de julio de 2011**

Fecha de finalización de labores: **13 de julio 2015**

Debido a que el Sr. Ferrufino ha ganado comisiones por sus ventas, al salario básico tal como lo establece el artículo 119 del Código de Trabajo debe sumársele las comisiones obtenidas. Para el cálculo de las prestaciones laborales a causa del despido injustificado y tomando en cuenta que los salarios han sido cambiantes en los últimos meses, se consideraran las disposiciones legales que establecen los artículos 130, 183 y 199 del Código de Trabajo

Para el cálculo del salario básico con comisiones se deben restar los días que el empleado no ha trabajado, por ejemplo los días domingos y los días de asueto en los últimos seis meses quedando de la siguiente manera:

Enero 31 - 5 = 26 días

Febrero 28 - 4 = 24 días

Marzo 31 - 5 = 24 días

Abril 30 - 7 = 22 días

Mayo 31 - 6 = 25 días

Junio 30 - 5 = 25 días

TOTAL 146 días

Total de comisiones en los seis meses anteriores a la fecha en que se presume el despido es de: \$1,100.00

Para calcular el promedio de las comisiones de los seis meses anteriores se hace lo siguiente:

$$PC = \$1,100.00 / 146 \text{ días} = \$7.534246575 \text{ diario} \times 30 \text{ días} = \$ 226.03$$

Para determinar el salario base para los cálculos de las prestaciones labores se suman el salario básico y se le suma el promedio de las comisiones

$$\text{Salario Básico: } \$226.03 + \$350.00 = \$576.03$$

Cálculos

Días laborados.

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Indemnización	3	350
Aguinaldo		214
Vacación		350

El cálculo de la indemnización a la que tiene derecho el empleado se determina o con base al artículo 58 del Código de Trabajo

Salario Mínimo Mensual (SM)	\$ 251.70
Salario Básico Mensual (SB)	\$ 576.03

$$SM = \$251.70 / 30 \text{ días} = \$ 8.390333333 \text{ diario} \times 4 = 33.56133333$$

$$SB = \$576.03 / 30 \text{ días} = \$19.20 \text{ diario}$$

Para este caso el salario básico diario no excede a los cuatros salarios mínimos legales vigentes para el sector servicio, cumpliendo lo establecido artículo 58 inciso segundo del Código de Trabajo.

Indemnización Anual (IA)

Según el artículo 58 del Código de Trabajo la indemnización anual es equivalente al salario básico de treinta días, que para el caso es de: **\$576.03**

IA= \$576.03 X 3 = \$ **1,728.09** Indemnización por los tres años de servicios

Indemnización Proporcional (IP)

Mes	Días
Julio	3
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	31
Noviembre	30
Diciembre	31
Enero	31

Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	13
Total	350

IP= \$576.03/365 días =1.578164384 diario X 350 días = \$ **552.36**

Indemnización completa	\$ 1728.09
Indemnización proporcional	\$ 552.36
Total	<u>\$ 2,280.45</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

Mes	Días
Julio	3
Agosto	31
Septiembre	30

Octubre	31
Noviembre	30
Diciembre	31
Enero	31

Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31

Junio	30
Julio	13
Total	350

Para la determinación de la vacación y el aguinaldo proporcional se hace con base a los artículos. 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los artículos 198 numeral primero y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación Proporcional (VP)

$$SB = \$576.03/30 \text{ días} = 19.20 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$288.02 \times 30\% = \$86.41$$

$$VA = \$288.02 + \$86.41 = \$374.43$$

$$VP = \$374.43/365 \text{ días} = \$1.025835616 \text{ diario} \times 350 \text{ días} = \$359.04$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	13
Total	214

$$SB = \$576.03/30 \text{ días} = \$19.20 \text{ diario} \times 19 \text{ días} = \$364.82 \text{ Aguinaldo anual}$$

AP= \$364.82/365 días = \$0.999504109 diario X 214 días= **\$213.89**

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	151.67			
Vacación	\$	359.04			
Total IBC	\$	510.71			
ISSS					
Patronal	\$	510.71	x	7.50%	= \$ 38.30
Laboral	\$	510.71	x	3%	= \$ 15.32
INSAFORP					
	\$	510.71	x	1%	= \$ 5.11
AFP					
Patronal	\$	510.71	x	6.75%	= \$ 34.47
Laboral	\$	510.71	x	6.25%	= \$ 31.92

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
03/07/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos De Ventas		\$ 2,853.38	
	410306 Aguinaldo	\$ 213.89		
	410307 Vacación	\$ 359.04		
	410308 Indemnización	<u>\$ 2,280.45</u>		
	2107 Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato			\$ 2,853.38
	210704 Vacaciones	\$ 359.04		
	210705 Aguinaldo	\$ 213.89		
	210708 Indemnización	<u>\$ 2,280.45</u>		
	C/ Por Provisión De Las Prestaciones Laborales Por Finalización Del Contrato E Indemnización.			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
13/07/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$	2,853.38
	2107			
	210704	Vacaciones	\$	359.04
	210705	Aguinaldo	\$	213.89
	210708	Indemnización	\$	2,280.45
	4103	<u>Gastos De Ventas</u>	\$	229.55
	410301	Sueldos Y Salarios	\$	151.67
	410309	Cuota Patronal AFP		
	41030901	AFP Crecer	\$	34.47
	410310	INSAFORP	\$	5.11
	410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$	<u>38.30</u>
	1101	<u>Efectivo Y Equivalentes De Efectivo</u>		\$ 2,957.81
	110103	Bancos		
	11010305	Banco De América Central		
	1101030501	Cuenta Corriente		
	2104	<u>Cuentas por Pagar</u>		\$ 77.88
	210405	Beneficios a Empleados por Pagar		
	21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$	38.30
	21040503	INSAFORP	\$	5.11
	21040505	Cotización Patronal AFP Crecer	\$	<u>34.47</u>
	2105	<u>Retenciones</u>		\$ 47.24
	210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$	15.32
	210502	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Crecer	\$	<u>31.92</u>

C/ Por Pago De Sueldo Y Liquidación
De Provisión Por Indemnización Y
Prestaciones Laborales

Nota: Para los casos desarrollados anteriormente no se determinó el valor de Impuesto sobre la Renta debido a que la suma pagada a los empleados en concepto

de salario y vacación no llegan a los límites legales de acuerdo a la tabla de retención contenida en el artículo 1 del decreto ejecutivo N° 216, Por otra parte, el monto otorgado en los casos de renuncia voluntaria en concepto de prestación económica, según el artículo 7 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, no es sujeto de renta, siempre y cuando no excedan a los dos salarios mínimos diarios legales vigentes que señala el artículo 8 de esta misma ley. Para los casos de indemnización, el artículo 4 numeral tercero inciso segundo señala que no constituye renta gravable para el empleado siempre y cuando se respeten los límites legales. El empleador tendrá derecho a deducirse de sus rentas los valores otorgados en concepto de indemnización y las bonificaciones por retiro voluntario establecidos en el artículo 29 numeral segundo e inciso segundo de la Ley de Impuesto sobre la Renta. Por otra parte, el monto de aguinaldo no es gravable en concepto de renta de acuerdo los artículos 64 de la Ley de Impuesto sobre la Renta y 155 inciso segundo del Código Tributario.

Proceso Judicial.

Paso N° 6: No contento con la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo ya que la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V. no cumplió con el pago de las prestaciones exigidas, el Sr. Ferrufino asesorado por un abogado procedió a interponer la demanda correspondiente en el juzgado de lo laboral en contra de la sociedad Silis Tours, S.A de C.V, el día 24 de julio de 2015, atendiendo a los requisitos establecidos en el art. 379 del Código de Trabajo. De acuerdo a las disposiciones contenidas en el art. 385 del Código de Trabajo, la demanda fue admitida y el juez procedió a citar a conciliación a ambas partes con el fin de encontrar una forma de pago equitativa para ambas partes. La audiencia conciliatoria se hará de acuerdo a los procedimientos establecidos en el art. 388 del Código Tributario. Durante el proceso conciliatorio no se logró avenimiento por lo que la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V. deberá contestar la demanda en la forma y plazos establecidos en el art. 392 del Código de trabajo.

Paso N° 7: Vencido el término probatorio de acuerdo al art. 416 del Código de Trabajo, se dictó el acto de cierre con lo cual no se admitirán más pruebas de parte de ambas partes. El juez procede a dictaminar la sentencia fundada en el orden descrito en el art. 418 del Código de Trabajo. Debido a que el despido del Sr. Ferrufino se hace de forma injustificada de acuerdo al numeral 1) del art. 53 del cuerpo legal antes mencionado, el trabajador tendrá derecho a los salarios caídos desde la fecha de presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie sentencia condenatoria en primera instancia (Juzgados de lo Laboral) cumpliendo con el art. 420 del Código de Trabajo.

De la demanda anteriormente descrita, el juez puede fallar a favor o en contra de la sociedad demandada, llevándose a cabo cualquiera de los supuestos siguientes:

A) Fallo a Favor de la Sociedad. (Juzgado de lo Laboral)

POR TANTO: Fundado en los considerandos anteriores y lo que para ello establecen los artículos 417, 418, 419 del Código de Trabajo, 217 y 218 CPC Y M, a Nombre de la Republica de El Salvador, **FALLO: ABSUELVESE** a la Sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE** representada legalmente por la señora **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** de las acciones incoadas en la demanda de folios uno frente y vuelto, interpuesta por el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, en calidad de Representante Laboral del Trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN NOTIFIQUESE. (Ver Anexo 9.5)**

Contablemente la empresa no se ve afectada ya que no debe realizar ningún desembolso al empleado, por lo que se debe reflejar la reversión de la provisión realizada en concepto de las prestaciones que se le adeudarían al Sr. Ferrufino.

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/07/2015	Partida N° 1			
	2107 <u>Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato</u>		\$2,853.38	
	210704 Vacaciones	\$ 213.89		
	210705 Aguinaldo	\$ 359.04		
	210708 Indemnización	<u>\$ 2,280.45</u>		
	4103 <u>Gastos de Ventas</u>			\$2,853.38
	410306 Aguinaldo	\$ 359.04		
	410307 Vacación	\$ 213.89		
	410308 Indemnización	<u>\$ 2,280.45</u>		
	C/ Por reversión de la provisión de las prestaciones laborales por finalización del contrato e indemnización.			

B) Fallo en Contra de la Sociedad con Pago de las Prestaciones Exigidas.
(Juzgado de lo Laboral)

POR TANTO: Fundado en los considerandos anteriores y lo que para ello establecen los artículos 417, 418, 419 del Código de Trabajo, 217 y 218 CPC Y M, a Nombre de la Republica de El Salvador, **FALLO: CONDENASE** a la Sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE** representada legalmente por la señora **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** a pagarle al trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN** las siguientes prestaciones **INDEMNIZACION** que le corresponde por el tiempo que estuvo al servicio de la parte patronal la cual asciende a la cantidad de **DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA DOLARES CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS (\$ 2,280.45)**, **Vacación Proporcional** la cual asciende a la cantidad de **TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE DOLARES CON CUATRO CENTAVOS (\$ 359.04)**, **Aguinaldo Proporcional** el cual asciende a la cantidad de **DOSCIENTOS TRECE DOLARES CON OCHENTA Y NUEVE CENTAVOS (\$ 213.89)**, y los salarios caídos que por el trámite de este juicio le pertenecen los cuales ascienden a la cantidad de **TRESCIENTOS CINCUENTA DOLARES (\$ 350.00)**, haciendo todo lo anterior a la cantidad de **TRES MIL DOSCIENTOS TRES DOLARES CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (\$ 3,203.38)**. **NOTIFIQUESE.** (Ver Anexo 9.6)

La sociedad decide pagar al Sr. Ferrufino los montos determinados por el juez, así mismo cancela honorarios por los servicios profesionales prestados por el abogado, para lo cual contablemente se realizan los siguientes registros:

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
30/07/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 2,853.38	
2107				
210704	Vacaciones	\$ 359.04		
210705	Aguinaldo	\$ 213.89		
210708	Indemnización	\$ <u>2,280.45</u>		
4103	<u>Gastos de Ventas</u>		\$ 229.55	
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 151.67		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030901	AFP Crecer	\$ 34.47		
410310	INSAFORP	\$ 5.11		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ <u>38.30</u>		
4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 750.00	
410416	Honorarios	\$ 400.00		
410417	Salarios Caídos	\$ <u>350.00</u>		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes De Efectivo</u>			\$ 3,667.81
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente			
2104	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 77.88
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 38.30		
21040503	INSAFORP	\$ 5.11		
21040505	Cotización Patronal AFP Crecer	\$ <u>34.47</u>		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 87.24
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 15.32		
210502	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Crecer	\$ 31.92		
210507	Impuesto Sobre la Renta	\$ <u>40.00</u>		
	C/ Por pago de sueldo, salarios caídos y liquidación de provisión por indemnización y prestaciones laborales			

C) Fallo en Contra de la Sociedad con Negación por Parte del Patrono a Pagar los Montos Adeudados. (Juzgado de lo Laboral)

El juez consideró y estudió cada una de las pruebas presentadas por ambas partes a lo cual decide CONDENAR a la sociedad Silis Tour's, S.A de C.V. a pagar al trabajador Mauricio Alexander Ferrufino Marroquín las prestaciones correspondientes a indemnización, aguinaldo y vacación proporcional por el tiempo que estuvo laborando para la empresa, dichas prestaciones ascienden a \$ 2,853.38, y los salarios caídos que por el trámite de este juicio le pertenecen los cuales ascienden a la cantidad de \$350.00 de acuerdo con el artículo 420 del Código de Trajo.

La sociedad Silis Tour's no accede al pago de lo adeudado al empleado. Contablemente la sociedad no registra ninguna erogación monetaria al empleado, aunque si genera un gasto por los honorarios profesionales del abogado contratado para llevar el proceso. **(Ver Anexo 9.6)**

Continuando a partir del supuesto C) planteado anteriormente, el empleado decide continuar con el proceso judicial, lo cual conlleva a obtener tres tipos de resultados que se describen a continuación:

No conforme con el proceso debido a que considera tener derecho a gozar de las prestaciones reclamadas por el tiempo de servicio en la empresa, el empleado decide continuar con el proceso se interpone el recurso de apelación ante el Juzgado de lo Laboral de acuerdo a las disposiciones contenidas en el art. 574 del Código de Trabajo, quienes al recibir el recurso se remite a la Cámara de lo Civil ya que es el tribunal superior de acuerdo a lo descrito en el art. 575 del Código de Trabajo.

C.1) Fallo a Favor de la Sociedad. (Cámara de lo Laboral)

POR TANTO: Fundado en los considerandos anteriores y lo que para ello establecen los artículos 417, 418, 419 del CT y los artículos 217 y 218 del CPCM, a nombre de la Republica de El Salvador, FALLO: **ABSUELVESE**, a la sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, Representada Legalmente por la Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** de las acciones incoadas en la demandad interpuesta por el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ** en calidad de Representante Laboral del trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**

Contablemente la sociedad revierte la provisión efectuada por el posible pago de indemnización, vacaciones y aguinaldo proporcional del empleado Mauricio Alexander Ferrufino Marroquín. **(Ver Anexo 9.7)**

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
20/08/2015	Partida N° 1			
	2107 <u>Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato</u>		\$2,853.38	
	210704 Vacaciones	\$ 213.89		
	210705 Aguinaldo	\$ 359.04		
	210708 Indemnización	<u>\$ 2,280.45</u>		
	4103 <u>Gastos de Ventas</u>			\$2,853.38
	410306 Aguinaldo	\$ 359.04		
	410307 Vacación	\$ 213.89		
	410308 Indemnización	<u>\$ 2,280.45</u>		
	C/ Por reversión de la provisión de las prestaciones laborales por finalización del contrato e indemnización.			

C.2) Fallo en Contra de la Sociedad con Pago de las Prestaciones Exigidas.
(Cámara de lo Laboral)

POR TANTO: De conformidad a las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y Arts. 417, 418, 419, 420, 572 y 584 CT y Arts. 20, 29, 217 y 218 CPCM, a nombre de la Republica de El Salvador **FALLAMOS. a) ABSUELVESE** la sentencia venida en apelación. **CONDENASE** a la sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE** que se abrevia **SILIS TOUR´S, S.A DE C.V.**, al pago de **DOSCIENTOS DOLARES (\$ 200.00)** en concepto de salarios caídos en esta instancia. Oportunamente vuelven los actos originales al Tribunal de su procedencia con la certificación respectiva. **(Ver Anexo 9.8)**

Debido a que la sociedad ya había establecido la respectiva provisión por las prestaciones exigidas por el empleado, la empresa proceda a realizar el referido desembolso monetario de la obligación contraída con el Sr. Ferrufino.

Contablemente se reconoce el gasto correspondiente a los salarios caídos determinados en primera instancia y se aumenta dicho gasto con el monto determinado bajo este mismo concepto en segunda instancia, para lo cual la empresa debe hacer efectivo el pago para cumplir con la sentencia determinada, así mismo la empresa cancela honorarios profesionales al abogado contratado para los trámites judiciales respectivos. Se procede a realizar el siguiente registro contable:

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
13/07/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 2,853.38	
2107				
210704	Vacaciones	\$ 359.04		
210705	Aguinaldo	\$ 213.89		
210708	Indemnización	\$ <u>2,280.45</u>		
4103	<u>Gastos de Ventas</u>		\$ 229.55	
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 151.67		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030901	AFP Crecer	\$ 34.47		
410310	INSAFORP	\$ 5.11		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ <u>38.30</u>		
4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 750.00	
410416	Honorarios	\$ 200.00		
410417	Salarios Caídos	\$ <u>550.00</u>		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes De Efectivo</u>			\$ 3,687.81
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente			
2104	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 77.88
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 38.30		
21040503	INSAFORP	\$ 5.11		
21040505	Cotización Patronal AFP Crecer	\$ <u>34.47</u>		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 67.24
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 15.32		
210502	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Crecer	\$ 31.92		
210507	Impuesto Sobre la Renta	\$ <u>20.00</u>		
	C/ Por pago de sueldo, salarios caídos y liquidación de provisión por indemnización y prestaciones laborales			

C.3) Fallo en contra de la sociedad con negación por parte del patrono a pagar los montos adeudados. (Cámara de lo Laboral)

Se emite sentencia por parte de los magistrados encargados de la diligencia, confirmando la sentencia emitida por el juez de lo laboral con lo cual la sociedad debe pagar al empleado Mauricio Alexander Ferrufino Marroquín lo ya establecido en la sentencia de primera instancia, agregándole un monto de \$ 200.00 en concepto de salarios caídos en esta instancia.

No conforme con la sentencia, la sociedad decide no pagar los montos determinados en segunda instancia debido a que considera improcedente los montos reclamados por el empleado.

Contablemente la sociedad no realiza ningún desembolso ya que decide interponer el recurso de casación, tampoco cancela la provisión a la espera de los resultados del proceso en la sala de lo civil. **(Ver Anexo 9.8)**

Partiendo del supuesto C.1, el empleado presenta a través de su abogado el recurso de casación respetando lo estipulado en el art. 586 del Código de Trabajo debido a que lo reclamado en la demanda asciende a \$ 3,403.38. El recurso se hace en base a la disposición del art. 588 del Código de Trabajo, ya que el empleado considera que el juez ha interpretado erróneamente los puntos expuestos en el proceso. **(Ver Anexo 9.9)**

El recurso no es admitido en la Cámara de lo Civil debido a que no posee las formalidades requeridas por la ley para ser presentado.

En tercera instancia, la Sala de lo Civil puede emitir los fallos siguientes:

C.3.1) Inadmisibilidad del Recurso. (Sala de lo Civil)

Por lo expuesto conforme a los artículo 602 del Código de trabajo, 528 y 532 del Código Procesal Civil y Mercantil, esta Sala **RESUELVE:** a) **INADMITASE** el recurso de mérito; b) Ordénese a la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, entregar al trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, la cantidad de CIENTO CATORCE DOLARES CON VEINTINUEVE CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, mediante recibo de ingreso número: cero ocho cero cero doscientos treinta y nueve mil ochenta y ocho a la orden del Ministerio de Hacienda en el Departamento Fondos Ajenos en Custodia con motivo del presente recurso; c) Devuélvase los autos al tribunal remitente con certificación de lo proveído; d) Tome Nota la Secretaria de esta Sala del medio técnico electrónico para recibir notificaciones y de la persona comisionada para tal efecto.

HAGASE SABER **(Ver Anexos 9.10 y 9.13)**

El recurso de casación es interpuesto por la sociedad y es admitido en la Cámara de lo Civil junto con el recibo de ingresos de la Tesorería General de la República por un monto de \$ 114.29 de acuerdo al art. 591 del Código de Trabajo, se establece también que dicho monto será entregado a la sociedad o será reembolsado al empleado atendiendo a la sentencia que emita la sala dispuesto así en el art. 592 del mismo cuerpo de ley.

C.3.2) Confirmación de la Sentencia en Segunda Instancia. (Sala de lo Civil)

POR TANTO: De acuerdo a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los Artículos 417, 418, 419, 420 y 584 CT; y 212, 216, 217 y 218 del CPCM, a

nombre de la República, esta Sala **FALLA: a) CONFIRMASE** la sentencia venida en apelación, pronunciada por la Cámara Segunda de lo Laboral, a las quince horas del día veintiuno de diciembre de dos mil once; y, **b) CONDENASE** además al Estado de El Salvador, en el Ramo del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, a pagar a la trabajadora demandante la cantidad de DOSCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (\$200.00), en concepto de salarios caídos en esta instancia. En su oportunidad, devuélvase los autos al tribunal remitente, con certificación de esta sentencia. **HÁGASE SABER (Ver Anexo 9.12)**

Contablemente la empresa debe registrar y hacer efectivo el pago de todos los montos determinados en la sentencia, así mismo debe reflejar el gasto correspondiente a los honorarios del abogado y al depósito realizado en la Tesorería General de la República:

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
20/09/2015	Partida N° 1			
	4104 Gastos de Administración		\$ 114.29	
	410435 Otros Gastos	\$ 114.29		
	110103 Bancos			\$ 114.29
	11010303 Banco Agrícola Comercial			
	1101030311 Cuenta Corriente	\$ 114.29		
	C/ Por pago del depósito a la Tesorería General de la República para presentar recurso de casación			

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
20/09/2015	Partida N° 2			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 2,853.38	
2107				
210704	Vacaciones	\$ 359.04		
210705	Aguinaldo	\$ 213.89		
210708	Indemnización	\$ <u>2,280.45</u>		
4103	<u>Gastos de Ventas</u>		\$ 229.55	
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 151.67		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030901	AFP Crecer	\$ 34.47		
410310	INSAFORP	\$ 5.11		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ <u>38.30</u>		
4104	<u>Gastos de Administración</u>		\$ 950.00	
410416	Honorarios	\$ 200.00		
410417	Salarios Caídos	\$ <u>750.00</u>		
1101	<u>Efectivo Y Equivalentes De Efectivo</u>			\$ 3,887.81
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente			
2104	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 77.88
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 38.30		
21040503	INSAFORP	\$ 5.11		
21040505	Cotización Patronal AFP Crecer	\$ <u>34.47</u>		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 67.24
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 15.32		
210502	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Crecer	\$ 31.92		
210507	Impuesto Sobre la Renta	\$ <u>20.00</u>		

C/ Por pago de sueldo, salarios caídos y liquidación de provisión por indemnización y prestaciones laborales

C.3.3) Casación de la Sentencia. (Sala de lo Civil)

POR TANTO: De conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los Arts. 593, 602 del Código de Trabajo; y 532 del Código Procesal Civil y Mercantil, a nombre de la República, esta Sala **FALLA:** a) **CASAR LA PRESENTE SENTENCIA**, por la causa genérica de Infracción de Ley, y por el submotivo de Error de Derecho en la Valoración de la Declaración de Parte Contraria, citando como precepto infringido el Art. 353 del Código procesal Civil y Mercantil; y, b) **Devuélvase** los autos al tribunal remitente con certificación de esta sentencia. HAGASE SABER. **(Ver Anexo 9.11)**

Contablemente la empresa debe pagar los montos estipulados en la sentencia emitida por el juez de lo laboral. (Ver Partida N° 2 supuestos B)

4.4.1.6 Caso 6 Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento y Renuncia

El Sr. David Josué Mendoza Figueroa fue contratado el día uno del mes de abril de 2010, para desempeñar las labores en atención al cliente en la Agencia Silis Tour's, S.A. de C.V, devengando un salario mensual de \$375. El Sr. Figueroa recibió una oferta de trabajo con mejores condiciones laborales que las que posee actualmente en la agencia, motivo por el cual el día 30 de noviembre del 2015 presenta la renuncia ante su superior. El gerente lamenta la decisión del empleado pero comprende la situación y por ello la acepta sin ninguna objeción y le da un plazo de tres días para dejar sus obligaciones laborales al día.

Solución:

De acuerdo con el artículo 54 del Código de Trabajo la agencia Silis Tour's, S.A. de C.V. no está obligada a pagar ninguna prestación al empleado en concepto de

indemnización, vacación y aguinaldo proporcional, ya que el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes. Por consiguiente, de acuerdo con la nueva disposición legal en materia laboral conocida como Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en El Salvador, el Sr. Figueroa pudo haberse respaldado de esta nueva normativa para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria. El artículo 402 inciso segundo del Código Tributario establece que las renunciaciones presentadas al empleador solo serán válidas si están redactadas en las hojas proporcionadas por la Dirección General de Trabajo o los jueces de primera instancia. No obstante, al no cumplir los requisitos establecido en los artículos 2 y 3 de la ley antes mencionada, con relación a la presentación del Preaviso y la Renuncia en los plazos correspondientes, el Sr. Figueroa pierde el derecho a reclamar la prestación económica por renuncia voluntaria, sin embargo, de haberse apoyado en la nueva disposición, la agencia Silis Tour's, S.A. de C.V. hubiese tenido la obligación de otorgarle al Sr. David Figueroa en concepto de Prestación Económica, Vacación y Aguinaldo Proporcional, el monto de: **\$1,457.31**, de acuerdo con los cálculos del Ministerio de Trabajo. **(Ver Anexo 10.1 al 10.2)**

4.4.1.7 Caso 7 Provisión por Pasivos Laborales.

La agencia Silis Tour's S.A de C.V., cuenta con una sucursal en la Ciudad de La Unión en la cual laboran cinco empleados de los cuales uno es el supervisor y cuatro están destacados en el área de atención al cliente.

El día 12 de diciembre de 2015 la Junta General de Accionista de la agencia Silis Tour's S.A. de C.V, decidió cerrar la sucursal que estaba ubicada en la Ciudad de La Unión al 31 de Diciembre de 2015, debido a que no se percibían los ingresos presupuestados para el funcionamiento de la sucursal.

El 20 de diciembre del año en curso, se acordó un plan detallado para llevar a cabo el cierre de la sucursal de acuerdo con los procedimientos legales y administrativos, por lo que se les envió cartas a los clientes comunicándoles el cierre de la sucursal y a la vez se enviaron los correspondientes avisos de despidos al personal que prestaba sus servicios a la agencia.

La empresa acordó con los empleados pagar las prestaciones laborales correspondientes al despido en los próximos diez días hábiles al cierre de la sucursal.

Supuesto 1: La empresa registra la provisión al final del periodo sobre el que se informa correspondiente a los Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato que deberá cancelar a sus empleados por el cierre de su sucursal.

Solución.

Los registros contables para este caso se realizaran con base lo establecido en el párrafo 28.32, 28.34 literal a) y 28.36 de la sección 28 Beneficios a los Empleados de la NIF para PYMES en cuanto a reconocimiento y medición.

La empresa paga al 31 de diciembre el salario devengado correspondiente al mes, reteniéndole las prestaciones de ley (ISSS, INSAFORP, ISR y AFP).

Cabe señalar que para el presente caso no se aplicara lo establecido en el artículo 29-A numeral 22 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, porque las provisiones a las que hace referencia este artículo son aquellas que por disposición contable se está obligado a hacer.

Al 31 de diciembre, los valores de la planilla son los siguientes:

SILIS TOUR'S, S.A.DE C.V.
PLANILLA DE SALARIOS CORRESPONDIENTE AL MES DE DICIEMBRE 2015
EN USD

Nº	Nombre	Puesto	Sueldo Mensual	Retenciones sobre sueldos				Total a Pagar
				AFP 6.25%	ISR	ISSS 3%	Total Desc. Legales	
1	Juan Alberto Fuentes Benavides	Supervisor	\$ 800.00	\$ 50.00	\$ 43.42	\$ 24.00	\$ 117.42	\$ 682.58
2	Francisco Antonio Siguenza	Atención al Cliente	\$ 750.00	\$ 46.88	\$ 38.73	\$ 22.50	\$ 108.11	\$ 641.90
3	Maria Francisca Funes Pereira	Atención al Cliente	\$ 750.00	\$ 46.88	\$ 38.73	\$ 22.50	\$ 108.11	\$ 641.90
4	Gladis Marlene Gonzalez	Atención al Cliente	\$ 500.00	\$ 31.25	\$ -	\$ 15.00	\$ 46.25	\$ 453.75
5	David Josue Mendoza Figueroa	Atención al Cliente	\$ 375.00	\$ 23.44	\$ -	\$ 11.25	\$ 34.69	\$ 340.31
Total				\$ 198.44	\$ 120.88	\$ 95.25	\$ 414.57	\$ 2,760.43

Revisado por

Autorizado por

Firma Gerente

Nombre	Cargo	Fecha de Ingreso	Fecha de Despido	Sueldo Base	Indemnización	Vacación Proporcional	Aguinaldo Proporcional
Juan Alberto Fuentes Benavides	Supervisor	01/06/2000	31/12/2015	\$ 800.00	\$ 12,475.62	\$ 309.15	\$ 30.68
Francisco Antonio Siguenza	Atención al Cliente	17/02/1995	31/12/2015	\$ 750.00	\$ 15,663.70	\$ 431.40	\$ 28.77
Maria Francisca Funes Pereira	Atención al Cliente	01/08/2005	31/12/2015	\$ 750.00	\$ 7,818.49	\$ 207.02	\$ 28.77
Gladis Marlene Gonzalez	Atención al Cliente	15/07/2007	31/12/2015	\$ 500.00	\$ 4,235.62	\$ 153.15	\$ 17.35
David Josue Mendoza Figueroa	Atención al Cliente	01/04/2010	31/12/2015	\$ 375.00	\$ 2,158.56	\$ 184.32	\$ 13.01
TOTALES				\$ 3,175.00	\$ 42,351.99	\$ 1,285.04	\$ 118.58

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/12/2015	Partida N° 1			
4103	<u>Gastos de Ventas</u>		\$ 47,414.80	
410301	Sueldos y Salarios	\$ 3,175.00		
410306	Aguinaldo	\$ 118.58		
410307	Vacación	\$ 1,285.04		
410308	Indemnización	\$ 42,351.99		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030902	AFP Crecer	\$ 214.31		
410310	INSAFORP	\$ 31.75		
410311	Cuota Patronal ISSS salud	\$ 238.13		
1101	<u>Efectivo y Equivalentes de Efectivo</u>			\$ 2,760.43
110103	Bancos			
11010305	Banco de América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	\$ 2,760.43		
2104	<u>Provisiones</u>			\$ 484.19
210405	Cotización patronal ISSS	\$ 238.13		
210406	Cotización Patronal Fondo de	\$ 214.31		
210407	INSAFORP	\$ 31.75		
2105	<u>Retenciones</u>			\$ 414.57
210501	Cotización Trabajador ISSS	\$ 95.25		
210502	Cotización Trabajador Fondo de Pensiones AFP Crecer	\$ 198.44		
210505	Impuesto sobre la Renta	\$ 120.88		
2107	<u>Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato</u>			\$ 43,755.61
210704	Vacaciones	\$ 1,285.04		
210705	Aguinaldo	\$ 118.58		
210708	Indemnización	\$ 42,351.99		
	C/ Por pago de salarios correspondiente al mes de diciembre de 2015 y provisión de las prestaciones laborales por despido.			

Al 31 de diciembre del 2015 la empresa establece una provisión con el monto correspondiente a vacaciones, aguinaldo e indemnización que deberá pagar a los empleados al hacer efectivo el cierre de la sucursal, dicha provisión será deducible de la renta obtenida de conformidad con el artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el artículo 10 inciso 2° del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que la empresa utiliza el sistema de acumulación. La empresa ya ha determinado la fecha de cierre de la sucursal. Debido a que la provisión registrada será liquidada en fechas posteriores, dichos registros cumplen con lo establecido en la normativa contable, específicamente con el párrafo 21.4 de la Sección 21 Provisiones y Contingencia de la NIIF para las PYMES, en donde señala cuando una entidad está obligada a reconocer una provisión.

Fiscalmente, al deducirse la provisión, la empresa se ve favorecida ya que disminuye considerablemente el Impuesto sobre la Renta que debe pagar por el ejercicio impositivo que está finalizando, así mismo, la utilidad obtenida es superior, lo que genera financieramente una imagen más rentable sobre el negocio.

Supuesto 2: La empresa debe pagar a sus empleados montos en concepto de indemnización, vacación y aguinaldo proporcional por el cierre de su sucursal pero decide no registrar la provisión al final del periodo sobre el que se informa. La empresa liquida al 31 de Diciembre de 2015 los salarios de los empleados con sus respectivas deducciones de ley, de acuerdo a la siguiente planilla:

SILIS TOUR'S, S.A.DE C.V.
PLANILLA DE SALARIOS CORRESPONDIENTE AL MES DE DICIEMBRE 2015
EN USD

N°	Nombre	Puesto	Sueldo Mensual	Retenciones sobre sueldos				Total a Pagar
				AFP 6.25%	ISR	ISSS 3%	Total Desc. Legales	
1	Juan Alberto Fuentes Benavides	Supervisor	\$ 800.00	\$ 50.00	\$ 43.42	\$ 24.00	\$ 117.42	\$ 682.58
2	Francisco Antonio Siguenza	Atención al Cliente	\$ 750.00	\$ 46.88	\$ 38.73	\$ 22.50	\$ 108.11	\$ 641.90
3	Maria Francisca Funes Pereira	Atención al Cliente	\$ 750.00	\$ 46.88	\$ 38.73	\$ 22.50	\$ 108.11	\$ 641.90
4	Gladis Marlene Gonzalez	Atención al Cliente	\$ 500.00	\$ 31.25	\$ -	\$ 15.00	\$ 46.25	\$ 453.75
5	David Josue Mendoza Figueroa	Atención al Cliente	\$ 375.00	\$ 23.44	\$ -	\$ 11.25	\$ 34.69	\$ 340.31
Total				\$ 198.44	\$ 120.88	\$ 95.25	\$ 414.57	\$ 2,760.43

Revisado por

Autorizado por

Firma Gerente

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/12/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos de Ventas		\$ 3,659.19	
	410301 Sueldos y Salarios	\$ 3,175.00		
	410309 Cuota Patronal AFP			
	41030902 AFP Crecer	\$ 214.31		
	410310 INSAFORP	\$ 31.75		
	410311 Cuota Patronal ISSS salud	\$ 238.13		
	1101 Efectivo y Equivalentes de Efectivo			\$ 2,760.43
	110103 Bancos			
	11010305 Banco de América Central			
	1101030501 Cuenta Corriente	\$ 2,760.43		
	2104 Provisiones			\$ 484.19
	210405 Cotización patronal ISSS	\$ 238.13		
	210406 Cotización Patronal Fondo de	\$ 214.31		
	210407 INSAFORP	\$ 31.75		
	2105 Retenciones			\$ 414.57
	210501 Cotización Trabajador ISSS	\$ 95.25		
	210502 Cotización Trabajador Fondo de Pensiones AFP Crecer	\$ 198.44		
	210505 Impuesto sobre la Renta	\$ 120.88		

correspondiente al mes de diciembre de 2015 y provisión de las prestaciones

Al 31 de diciembre de 2015 la empresa no realiza ninguna provisión en concepto de indemnización, vacación y aguinaldo proporcional que deberá pagar a sus empleados por el cierre de la sucursal, por lo que solo realiza el registro por el pago de los sueldos correspondiente al mes de diciembre, incumpliendo con la establecido en la normativa contable, párrafo 21.4 de la Sección Provisiones y Contingencia de la NIIF para las PYMES.

Fiscalmente, el no registro de la provisión por los Beneficios a los Empleados tiene como resultado para la empresa un incremento en el pago del Impuesto sobre la Renta y financieramente refleja una utilidad menor que la obtenida al registrar la provisión.

SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE
ESTADO DE RESULTADOS DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2015
(Cifras expresadas en dólares de los Estados Unidos de América)

	<i>Supuesto 1</i>	<i>Supuesto 2</i>
Ingresos		
<i>Ingresos Por Servicios</i>	<u>\$ 1106,075.10</u>	<u>\$ 1106,075.10</u>
Utilidad Bruta	\$ 1106,075.10	\$ 1106,075.10
Costos y Gastos		
<i>Gastos De Venta</i>	\$ 942,487.32	\$ 898,731.71
<i>Gastos De Administracion</i>	<u>\$ 106,099.42</u>	<u>\$ 106,099.42</u>
Gastos De Operación	\$ 1048,586.74	\$ 1004,831.13
<i>Gastos Financieros</i>	\$ 4,282.72	\$ 4,282.72
Gastos No Operacionales	\$ 4,282.72	\$ 4,282.72
Utilidad Antes De Reserva Legal	\$ 53,205.64	\$ 96,961.25
<i>Reserva Legar (Art. 123 C.C)</i>	<u>\$ 3,724.39</u>	<u>\$ 6,787.29</u>
Utilidad Antes De Impuesto	\$ 49,481.25	\$ 90,173.96
<i>Impuesto Sobre La Renta</i>	<u>\$ 14,844.37</u>	<u>\$ 27,052.19</u>
Utilidad A Distribuir	<u>\$ 34,636.87</u>	<u>\$ 63,121.77</u>

Lic. Alfredo Bladimir Ochoa Argueta
Representante Legal

Lic. Francisco Antonio Sigüenza Fuentes
Contador

Lic. Oscar David Henriquez Nieto
Auditor Externo
Registro 4541

SILIS TOUR'S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE.
BALANCE GENERAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
(Cifras expresadas en Dólares de los Estados Unidos de América)

	Supuesto 1	Supuesto 2
ACTIVO		
ACTIVO CORRIENTE		
Efectivo y Equivalente	\$ 88,425.99	\$ 88,425.99
Cuentas por Cobrar	\$ 42,323.35	\$ 42,323.35
Anticipos a Corto Plazo	\$ 115,988.37	\$ 115,988.37
Impuesto por Recuperar	\$ 4,511.94	
Total Activo Corrientes	\$ 251,249.65	\$ 246,737.71
ACTIVO NO CORRIENTE		
Propiedad planta y equipo		
Bienes Inmuebles	\$ 102,107.84	\$ 102,107.84
Bienes Muebles	\$ 643,217.70	\$ 643,217.70
Depreciación Acumulada	\$ (467,182.61)	\$ (467,182.61)
Intangibles	\$ 60,916.08	\$ 60,916.08
Amortización Acumulada	\$ (8,118.60)	\$ (8,118.60)
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	\$ 171,732.23	\$ 171,732.23
Total Activo no Corriente	\$ 502,672.64	\$ 502,672.64
TOTAL DE ACTIVO	\$ 753,922.29	\$ 749,410.35
PASIVO Y PATRIMONIO (NETO)		
PASIVO CORRIENTE		
Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato	\$ 43,755.61	
Provisiones	\$ 484.19	\$ 484.19
Retenciones	\$ 414.57	\$ 414.57
Impuesto por Pagar		\$ 7,695.88
IVA - Debito Fiscal	\$ 5,062.00	\$ 5,062.00
Total Pasivo Corriente	\$ 49,716.37	\$ 13,656.64
PASIVO NO CORRIENTE		
Prestamos a Largo Plazo	\$ 30,741.72	\$ 30,741.72
Total Pasivo no Corriente	\$ 30,741.72	\$ 30,741.72
TOTAL PASIVO	\$ 80,458.09	\$ 44,398.36
CAPITAL Y RESERVAS		
Capital Social		
Capital Social Mínimo Pagado	\$ 22,857.14	\$ 22,857.14
Capital Social Variable Pagado	\$ 247,645.71	\$ 247,645.71
Reserva Legal	\$ 3,724.39	\$ 6,787.29
Utilidad de Ejercicios Anteriores	\$ 364,600.08	\$ 364,600.08
Utilidad del Presente Ejercicio	\$ 34,636.87	\$ 63,121.77
Total Capital y Reserva	\$ 673,464.20	\$ 705,011.99
TOTAL PASIVO MAS PATRIMONIO	\$ 753,922.29	\$ 749,410.35

Lic. Alfredo Bladimir Ochoa Argueta
Representante Legal

Lic. Francisco Antonio Sigüenza Fuentes
Contador

Lic. Oscar David Henríquez Nieto
Auditor Externo
Registro 4541

4.4.1.8 Caso 8 Provisiones de Contingencias por Litigios.

Retomando la información del caso anterior, se describe lo siguiente:

El día 12 de diciembre de 2015 la Junta General de Accionista de la agencia Silis Tour's S.A. de C.V, decidió cerrar la sucursal que estaba ubicada en la Ciudad de La Unión, debido a que estaban siendo extorsionados y amenazados por pandillas, lo cual afectaba el desarrollo normal de las operaciones de la empresa.

El 20 de diciembre del año en curso, se acordó un plan detallado para llevar a cabo el cierre de la sucursal de acuerdo con los procedimientos legales y administrativos, por lo que se les envió cartas a los clientes comunicándoles el cierre de la sucursal y a la vez se enviaron los correspondientes avisos de despidos al personal que prestaba sus servicios a la agencia, manifestándole que debido a la falta de recursos la sociedad solo les reconocería el 35% de lo que les corresponde en concepto de indemnización, vacación y aguinaldo proporcional.

Inconformes con la decisión, los empleados se presentan al juzgado de lo laboral para interponer la demanda correspondiente, exigiendo el pago del 100% de sus prestaciones.

El proceso judicial se desarrolló de acuerdo a los lineamientos establecidos en los artículos 378 al 422 del Código de Trabajo. A la fecha de cierre del periodo sobre el que se informa no se han obtenido resultados de la demanda interpuesta por los empleados, por lo que la empresa deberá realizar y reflejar una estimación de forma fiable por la obligación adquirida con los empleados y el posible desembolso de recursos financieros.

Solución:

Debido a que al cierre del ejercicio contable no se cuenta con una sentencia donde se conozca el fallo emitido por el juzgado de lo laboral por lo que para obtener información razonable al final del ejercicio la empresa debe seguir los

procedimientos de la sección 21 Provisiones y Contingencia de la NIIF para las PYMES, y para el caso es aplicable lo dispuesto en el párrafo 21.12 debido a que cumple con los criterios para reflejarlo como pasivo contingente y que para realizar la estimación inicial se toma en cuenta lo establecido en el párrafo 21.7.

Silis Tour's, S.A de C.V
Notas a los Estados Financieros
Al 31 de Diciembre de 2015.
(Cifras expresadas en dólares de los Estados Unidos)

Nota: Litigios Pendientes.

Al 31 de diciembre de 2015 La Agencia Silis Tour's, S.A. de C.V. posee un litigio pendiente a consecuencia de la demanda interpuesta por los empleados por no estar de acuerdo a recibir el 35% del pago de las prestaciones laborales por el cierre de la sucursal en la cual laboran debido a problemas de inseguridad. Dado que no se cuenta con una sentencia emitida por el juzgado donde se pueda conocer el fallo del juez, se determinan los montos que le empresa tendría que desembolsar para ser efectiva la posible obligación, ya que se conoce la fecha de ingreso y de despido de los empleados, los valores calculados son los siguientes:

Nombre	Cargo	Fecha de Ingreso	Fecha de Despido	Sueldo Base	Indemnización	Vacación Proporcional	Aguinaldo Proporcional
Juan Alberto Fuentes Benavides	Supervisor	01/06/2000	31/12/2015	\$ 800.00	\$ 4,366.47	\$ 108.20	\$ 10.74
Francisco Antonio Siguenza	Vendedor	17/02/1995	31/12/2015	\$ 750.00	\$ 5,482.30	\$ 150.99	\$ 10.07
Maria Francisca Funes Pereira	Vendedora	01/08/2005	31/12/2015	\$ 750.00	\$ 2,736.47	\$ 72.46	\$ 10.07
Gladis Marlene Gonzalez	Vendedora	15/07/2007	31/12/2015	\$ 500.00	\$ 1,482.47	\$ 53.60	\$ 6.07
David Josue Mendoza Figueroa	Vendedor	01/04/2010	31/12/2015	\$ 375.00	\$ 755.50	\$ 64.51	\$ 4.55
TOTALES				\$ 3,175.00	\$ 14,823.20	\$ 449.76	\$ 41.50

4.4.1.9 Caso 9: Determinación de la Provisión por Renuncia Voluntaria para Efectos del Impuestos Diferidos.

En el ejercicio 2015, la empresa provisionara para el próximo año las posibles renunciaciones que pudieran surgir, bajo lo establecido en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria debido a que según su fecha de ingreso a la empresa cumplen con el tiempo establecido en la presente ley. La sociedad ha determinado en concepto de pago de la prestación económica por renuncia voluntaria, vacaciones y aguinaldos proporcionales los siguientes montos para cada empleado:

Nombre	Fecha de Ingreso	Salario	Aguinaldo Proporcional	Vacación Proporcional	Renuncia Vountaria
Daniel Alexander Perez Somoza	01/09/2011	\$ 400.00	\$ 13.88	\$ 86.90	\$ 200.00
Mauricio Alexander Ferrufino Marroquin	30/07/2011	\$ 350.00	\$ 12.15	\$ 96.61	\$ 175.00
Juan Alberto Fuentes Benavides	01/06/2000	\$ 800.00	\$ 30.68	\$ 304.88	\$ 251.70
Francisco Antonio Siguenza Fuentes	17/02/1995	\$ 750.00	\$ 28.77	\$ 426.06	\$ 251.70
María Francisca Funes Pereira	01/08/2005	\$ 750.00	\$ 28.77	\$ 204.35	\$ 251.70
Alfredo Bladimir Ochoa Argueta	01/02/2005	\$ 535.00	\$ 20.52	\$ 319.17	\$ 251.70
David Josue Mendoza Figueroa	01/04/2010	\$ 375.00	\$ 13.01	\$ 183.65	\$ 187.50
TOTAL		\$ 3,960.00	\$ 147.78	\$ 1,621.62	\$ 1,569.30

Nota.

El artículo 8 inciso segundo de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria establece que para efectos del cálculo de la prestación económica, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo legal vigente ($\$ 8.39$ salario diario $\times 2 = \$ 16.78$), es por ello, que en el detalle anterior

los salario que superan a este límite, el cálculo de la prestación económica se realizó con base al salario limite ($\$16.78 \times 30 \text{ días} = \$ 503.40 \times 50\% = \$ 251.70$).

Cabe señalar que para efectos de este caso la empresa Silis Tour's S.A. de C.V., realiza la provisión únicamente por el año corriente de los empleados activos para ese periodo y que cumplen con los requisitos de los dos años de servicios establecido en la ley, el cual es no deducible para el periodo. La sociedad había determinado la provisión por la prestación económica por renuncia voluntaria de los años anteriores, por lo que es de entender que el monto en concepto de obligaciones laborales se considera a nivel de estados financieros en utilidades acumuladas.

Cabe aclarar que el monto de renuncia voluntaria por cada empleado está calculado para el año corriente, ya que este monto resulta no deducible para este periodo.

Se pide:

- ✓ Elaborar el correspondiente registro contable por el reconocimiento de la provisión por pasivo laboral y el reconocimiento de impuesto diferido.
- ✓ Elaborar Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados correspondiente al ejercicio 2015 y determinar el Impuesto sobre la Renta Diferido que origina la provisión del pasivo laboral.

Solución:

Se determina que la provisión por la prestación económica por renuncia voluntaria y las demás prestaciones de ley asciende a \$3,338.70, se tiene como resultado un activo por impuesto diferido ($\$ 3,338.70 \times 30\% = 1,001.61$), ya que al momento de hacerse efectivo dicho pago por la provisión se afectarían las cuentas de pasivos.

Al realizar el cálculo de la provisión en concepto de la prestación económica por renuncia voluntaria se observa claramente que se registra como gasto no deducible, no obstante, basados en lo que establece en el artículo 5 de dicha ley de renuncia voluntaria, el tiempo mínimo de servicio será de dos años, por lo que, se han considerado para el caso todos los empleados que cumplen con el periodo mínimo para someterse a lo regulado en dicha ley.

Según lo que establece el párrafo 29.15 de las NIIF para las PYMES se reconocerá un activo por impuesto diferido cuando la diferencia temporaria se espera que reduzca la ganancia fiscal, es decir, que para el caso el monto de la provisión será deducible hasta que algún empleado renuncie y se apegue al decreto, al volverse deducible se afectarían las cuentas de gastos por los beneficios a los empleados, y de esa manera genera un efecto de reducción en la ganancia fiscal.

Tal como se muestra en el estado de resulta a continuación, se refleja tanto el resultado fiscal como el financiero, existiendo una diferencia temporaria la cual representa un Activo por Impuesto sobre la Renta Diferido, ya que contablemente se determina un ISR por pagar de \$15,844.33 y fiscalmente \$14,912.83. ($\$15,844.33 - \$14,912.83 = \931.50) Lo que significa que la empresa refleja para el próximo periodo el correspondiente Activo Diferido, tal como se muestra en el registro contable.

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/12/2015	Partida N° 1			
	410332 Gastos no Deducibles		\$3,338.70	
	41033201 Beneficios a Empleados por Pagar			
	4103320101 Renuncia Voluntaria	\$ 1,569.30		
	4103320102 Vacación Proporcional	\$ 1,621.62		
	4103320103 Aguinaldo Proporcional	\$ 147.78		
	2204 Provisión por Renuncia Voluntaria			\$3,338.70
	220401 Beneficios a Empleados por Pagar			
	22040101 Renuncia Voluntaria	\$ 1,569.30		
	22040102 Vacación Proporcional	\$ 1,621.62		
	22040103 Aguinaldo Proporcional	\$ 147.78		

C/ Por la provisión de las prestaciones laborales por retiro voluntario.

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
31/12/2015	Partida N° 2			
	5101 Pérdidas y Ganancias	\$ 13,911.22		
	1204 Activo por Impuesto Diferido	\$ 1,001.61		
	1106 Impuesto sobre la renta por Recuperar	\$ 4,443.48		
	111201 Pago a Cuenta Anticipado			\$ 19,356.31

C/ Por el Registro del Activo por Impuesto Diferido y el Impuesto sobre la Renta por Pagar

SILIS TOUR'S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE
ESTADO DE RESULTADOS DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2015
(Cifras expresadas en dólares de los Estados Unidos de América)

	Contable	Fiscal
Ingresos		
<i>Ingresos Por Servicios</i>	<u>\$ 1106,075.10</u>	<u>\$ 1106,075.10</u>
Utilidad Bruta	\$ 1106,075.10	\$ 1106,075.10
Costos y Gastos		
<i>Gastos De Venta</i>	\$ 942,493.26	\$ 942,493.26
<i>Gastos De Administracion</i>	\$ 106,099.42	\$ 106,099.42
<i>Renuncia Voluntaria</i>	<u>\$ 3,338.70</u>	<u>\$ 3,338.70</u>
Gastos De Operación	\$ 1051,931.38	\$ 1051,931.38
<i>Gastos Financieros</i>	<u>\$ 4,282.72</u>	<u>\$ 4,282.72</u>
Gastos No Operacionales	\$ 4,282.72	\$ 4,282.72
Utilidad Antes De Reserva Legal	\$ 49,861.00	\$ 49,861.00
<i>Reserva Legar (Art. 123 C.C.</i>	<u>\$ 3,490.27</u>	<u>\$ 3,490.27</u>
<i>Utilidad Antes De Impuesto</i>	\$ 46,370.73	\$ 46,370.73
<i>Mas Gastos No Deducibles</i>		\$ 3,338.70
<i>Sub Total</i>	\$ 46,370.73	\$ 49,709.43
<i>Impuesto Sobre La Renta</i>	<u>\$ 13,911.22</u>	<u>\$ 14,912.83</u>
Utilidad A Distribuir	<u>\$ 32,459.51</u>	<u>\$ 34,796.60</u>

Lic. Alfredo Bladimir Ochoa Argueta
Representante Legal

Lic. Francisco Antonio Sigüenza Fuentes
Contador

Lic. Oscar David Henriquez Nieto
Auditor Externo
Registro 4541

SILIS TOUR 'S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE.
BALANCE GENERAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
(Cifras expresadas en Dólares de los Estados Unidos de América)

ACTIVO

ACTIVO CORRIENTE

Efectivo y Equivalente	\$	88,425.99
Cuentas por Cobrar	\$	29,427.34
Anticipos a Corto Plazo	\$	115,988.37
Activo por Impuesto Diferido	\$	1,001.61
Impuesto Sobre la Renta por Recuperar	\$	4,443.48
Total Activo Corrientes	\$	234,843.31

ACTIVO NO CORRIENTE

Propiedad planta y equipo		
Bienes Inmuebles	\$	102,107.84
Bienes Muebles	\$	643,217.70
Depreciación Acumulada	\$	(467,182.61)
Intangibles	\$	60,916.08
Amortización Acumulada	\$	(8,118.60)
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	\$	147,880.97
Total Activo no Corriente	\$	478,821.38

TOTAL DE ACTIVO

\$ 713,664.69

PASIVO Y PATRIMONIO (NETO)

PASIVO CORRIENTE

Provision por Renuncia Voluntaria	\$	3,338.70
Provisiones	\$	484.19
Retenciones	\$	414.57
Impuesto por Pagar		
IVA - Debito Fiscal	\$	5,062.00
Total Pasivo Corriente	\$	9,299.46

PASIVO NO CORRIENTE

Prestamos a Largo Plazo	\$	30,741.72
Total Pasivo no Corriente	\$	30,741.72

TOTAL PASIVO

\$ 40,041.18

CAPITAL Y RESERVAS

Capital Social		
Capital Social Mínimo Pagado	\$	22,857.14
Capital Social Variable Pagado	\$	247,645.71
Reserva Legal	\$	3,723.98
Utilidad de Ejercicios Anteriores	\$	364,600.08
Utilidad del Presente Ejercicio	\$	34,796.60
Total Capital y Reserva	\$	673,623.51

TOTAL PASIVO MAS PATRIMONIO

\$ 713,664.69

Lic. Alfredo Bladimir Ochoa Argueta
Representante Legal

Lic. Francisco Antonio Sigüenza Fuente
Contador

Lic. Oscar David Henriquez Nieto
Auditor Externo

4.4.2.0 Caso 10: Por la muerte del trabajador. (Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria)

El Lic. Daniel Alexander Pérez Somoza quien se desempeña en el área de atención al cliente en la agencia Silis Tour's S.A. de C.V. devengando un salario de \$400.00 mensuales, inicio labores el uno de septiembre de dos mil once, sin embargo el día treinta y uno de mayo de dos mil quince, sufrió un infarto al miocardio causándole muerte súbita.

Se pide: Determinar los beneficios a los que tiene derecho el empleado.

Nota: Para los registros contables existen dos supuestos.

1. Que la empresa no tenga ninguna provisión en concepto de prestación económica por renuncia voluntaria en la fecha en que fallece el empleado.
2. Que la empresa haya realizado la provisión en concepto de la prestación económica por renuncia voluntaria al final del periodo de dos mil catorce, debido a que la nueva Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria entraba en vigencia a partir del uno de enero de dos mil quince

Solución:

Datos:

Fecha de Ingreso: 01/09/2011

Fecha de Finalización: 31/05/2015

Sueldo: \$ 400.00

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 3 inciso tercero de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria en el que literalmente señala que "En caso de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán

derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria”, es decir, que los beneficiarios que para el caso sería su esposa la Sra. Paola Cristina González de Somoza y su hijo Juan José Somoza González de doce años de edad quien cursa educación básica, tendrán derecho a recibir en concepto de beneficio por muerte del trabajador, la prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio.

Tipo de Prestación	Años Laborados	Días Laborados
Prestación Económica	3 años	274 días
Aguinaldo		171 días
Vacación		274 días

Los cálculos de las prestaciones a la que tiene derecho los beneficiarios del empleado por haber fallecido y en cumplimiento a la nueva disposición se harán en base a lo dispuesto en los artículos 8 de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en cumplimiento con el artículo 3 inciso tercero de la ley en mención.

Salario Básico Mensual (SB)	\$400.00
Salario Mínimo Mensual (SM)	\$251.70

$$SM = \$251.70/30 \text{ días} = \$8.39 \text{ diario} \times 2 = \$16.78$$

$$SB = \$400.00/30 \text{ días} = \$13.33333333$$

Como se puede observar en los cálculos anteriores y tal como lo establece el art. 8 inciso 2° de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el salario para el cálculo de la prestación económica es inferior a dos veces el salario mínimo diario vigente.

Prestación Económica por Año (PEA)

$$\text{PEA} = \$400.00 / 30 \text{ días} = \$13.33333333 \text{ diario} \times 15 \text{ días} = \$200.00$$

$$\text{PEA} = \$200.00 \times 3 = \$600.00 \text{ Prestación económica por los tres años de servicios.}$$

Prestación Económica Proporcional (PEP)

Mes	Días
Agosto	1
Septiembre	30
Octubre	31
Noviembre	30
Diciembre	31
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Total	274

Teniendo en cuenta que los días laborados para el cálculo de la prestación económica proporcional son de doscientos setenta y cuatro días se tiene como resultado lo siguiente:

$$\text{PEP} = \$200.00 / 365 \text{ días} = \$ 0.547945205 \text{ diario}$$

$$\text{PEP} = \$0.547945205 \times 274 \text{ días} = \mathbf{\$ 150.14}$$

Prestación económica por tres años	\$ 600.00
Prestación económica proporcional	\$ 150.14
Total	<u>\$ 750.14</u>

Vacación y Aguinaldo Proporcional

La vacación y el aguinaldo proporcional se calculara con base al salario de quince días, tal y como lo establece el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y se cumple a la vez con lo estipulado en el artículo 9 de la ley en mención. Así mismo se toma en cuenta lo establecido en los artículos 177 y 183 numeral primero para el cálculo de la vacación y los artículos 198 numeral primero y 199 numeral primero para el cálculo del aguinaldo según el Código de Trabajo.

Vacación Proporcional (VP)

$$SB = \$200.00/30 \text{ días} = \$ 6.666666667 \times 15 \text{ días} = \$100 \times 30\% = \$ 30.00$$

$$VA = \$100 + \$30.00 = \$130.00$$

$$VP = \$130/365 = 0.356164383 \times 274 \text{ días} = \$97.59$$

Aguinaldo Proporcional (AP)

Mes	Días
Diciembre	20
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Total	171

SB = \$200/30 días = \$6.66666667 diario X 19 días = \$126.6666667 (aguinaldo anual)

AP=\$126.6666667/365 días= \$0.347031963 diario X171 días = \$ **59.34**

CÁLCULO DE ISSS, INSAFORP Y AFP					
Sueldo	\$	400.00			
Vacación	\$	97.59			
Total IBC	\$	497.59			
ISSS					
Patronal	\$	497.59	X	7.50%	= \$ 37.32
Laboral	\$	497.59	X	3%	= \$ 14.93
INSAFORP					
INSAFORP	\$	497.59	X	1%	= \$ 4.98
AFP					
Patronal	\$	497.59	x	6.75%	= \$ 33.59
Laboral	\$	497.59	x	6.25%	= \$ 31.10

Supuesto 1.

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
01/06/2015	Partida N° 1			
	4103 Gastos De Ventas		\$ 1,382.96	
	410301 Sueldos Y Salarios	\$ 400.00		
	410306 Aguinaldo	\$ 59.34		
	410307 Vacaciones	\$ 97.59		
	410309 Cuota Patronal AFP			
	41030902 AFP Confía	\$ 33.59		
	410310 INSAFORP	\$ 4.98		
	410311 Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ 37.32		
	410330 Prestación por Renuncia Voluntaria	<u>\$ 750.14</u>		
	1101 Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo			\$ 1,261.04
	110103 Bancos			
	11010305 Banco De América Central			
	1101030501 Cuenta Corriente	<u>\$ 1,261.04</u>		
	2104 Cuentas por Pagar			\$ 75.89
	210405 Beneficios a Empleados por Pagar			
	21040501 Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 37.32		
	21040503 INSAFORP	\$ 4.98		
	21040505 Cotización Patronal AFP Confía	<u>\$ 33.59</u>		
	2105 Retenciones			\$ 46.03
	210501 Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 14.93		
	210503 Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Confía	<u>\$ 31.10</u>		

C/ Por pago de sueldo y prestación económica por renuncia voluntaria por muerte del empleado

Supuesto 2.

Fecha	Cuenta/Concepto	Parcial	Debe	Haber
01/06/2015	Partida N° 1			
	<u>Beneficios A Empleados Por Terminación De Contrato</u>		\$ 650.75	
2107				
210704	Vacaciones	\$ 43.81		
210705	Aguinaldo	\$ 6.94		
210707	Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria	\$ 600.00		
	<u>Gastos De Ventas</u>		\$ 732.21	
4103				
410301	Sueldos Y Salarios	\$ 400.00		
410306	Aguinaldo	\$ 52.40		
410307	Vacaciones	\$ 53.78		
410309	Cuota Patronal AFP			
41030902	AFP Confía	\$ 33.59		
410310	INSAFORP	\$ 4.98		
410311	Cuota Patronal ISSS (Salud)	\$ 37.32		
410330	Prestación por Renuncia Voluntaria	\$ 150.14		
	<u>Efectivo Y Equivalentes Al Efectivo</u>			\$ 1,261.04
1101				
110103	Bancos			
11010305	Banco De América Central			
1101030501	Cuenta Corriente	\$ 1,261.04		
	<u>Cuentas por Pagar</u>			\$ 75.89
2104				
210405	Beneficios a Empleados por Pagar			
21040501	Cotización Patronal ISSS (Salud)	\$ 37.32		
21040503	INSAFORP	\$ 4.98		
21040505	Cotización Patronal AFP Confía	\$ 33.59		
	<u>Retenciones</u>			\$ 46.03
2105				
210501	Cotización Trabajador ISSS (Salud)	\$ 14.93		
210503	Cotización Trabajador Fondo De Pensiones AFP Confía	\$ 31.10		

C/ Por pago de sueldo y prestación económica por renuncia voluntaria por muerte del empleado

Notas:

1. Los registros contables plasmados en el caso anterior se realizaron con base a la normativa contable establecida en cuanto a reconocimiento en el párrafo 28.34 y medición en el párrafo 28.37 de la sección 28 Beneficios a los Empleados de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades.
2. Según lo establece del artículo 48 numeral segundo del Código de Trabajo cuando un trabajador muere, el patrono no tiene responsabilidad alguna con respecto al pago de los beneficios a los empleados y además, no será necesaria la intervención judicial.
3. En caso de muerte del trabajador por riesgo profesionales el patrono estará obligado a pagar una indemnización que se pagara en forma de pensiones, la cual se calculara en con base en el salario básico que devengaba el trabajador. Art. 335, 337 y 338 del Código de Trabajo.

4.4.2 Implicaciones Legales y Financieras de la Aplicación de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

4.4.2.1 Implicaciones Financieras

Es importante para una empresa determinar cuál es la rotación de empleados en cada ejercicio porque de esta forma deberá hacer una evaluación en el tema financiero que le permita determinar si cuenta con los recursos necesarios para cubrir los desembolsos que le genera esta situación.

En el supuesto que la Agencia Silis Tours S.A de C.V. tenga una planilla de 15 empleados en el año de 2015, recibe la renuncia de 3 de ellos más un despido con responsabilidad patronal , para determinar la rotación de empleados en el año a través de la siguiente formula.

$$\text{Índice de Rotación del Personal (IRP)} = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{EM}$$

Donde:

A- Admisiones de personal en el área considerada, dentro del período considerado (entradas);

D- Desvinculación de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por decisión de los empleados) en el área considerada, dentro del período considerado (salidas);

EM- promedio efectivo del área considerada, dentro del período considerado. Puede ser obtenido por la suma de los efectivos existentes al comienzo y al final del período, dividida por dos.

Por otra parte, con este flujo de recursos humanos la empresa debe tener claro cuáles son sus implicaciones tanto legales como financieras, por lo que se hace necesario conocer los índices financieros y de esta forma determinar la situación financiera de la empresa para hacerle frente a estos casos.

$$\text{Índice de Rotación del Personal (IRP)} = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{EM} = \frac{\frac{15+4}{2} \times 100}{13} = \frac{950}{13} = 73\%$$

El IRP expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización con relación al número promedio de empleados. Es decir, que la empresa solo cuenta para el 2015 con el 27% de su fuerza de trabajo para ese año. Significa que la empresa debe considerar dentro de su presupuesto contratar a un 73 % más de empleados para compensar el flujo de recursos humanos y contar con un 100% de su fuerza de trabajo en el año. (Datos tomados de Estados Financieros contenidos en el Caso 7)

Razón de Liquidez

$$\text{Liquidez Corriente} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}} = \frac{\$251,249.65}{\$49,716.37} = \$5.00$$

La empresa puede hacer frente a sus obligaciones debido a que por cada \$1.00 de obligación a corto plazo que posea dispone de \$5.00 para cumplir con dichas obligaciones.

$$\text{Prueba Acida} = x = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventario}}{\text{Pasivo Corriente}} = \frac{\$251,249.65 - \$0}{\$49,716.37} = \$5.00$$

La empresa no posee inventarios que se puedan realizar debido a la actividad comercial que desarrolla, por lo que los resultados obtenidos con la utilización del indicador financiero de la prueba acida demuestra que la empresa puede hacerle frente a sus obligaciones y que es lo suficientemente liquida para afrontar casos de renuncia voluntaria por parte de los empleados.

Muchas empresas debido a la crisis económica se están viendo en una situación de insolvencia, llegado el caso, los administradores deben actuar extremando su gestión para cumplir con las normas laborales, legales y contables, lo primero que

se debe hacer es adoptar las medidas oportunas para procurar la viabilidad total o parcial de la empresa, y si eso no es posible, deben seguir el cumplimiento básico de las obligaciones.

Una empresa se encuentra en insolvencia cuando no puede cumplir de manera normal con sus deudas y obligaciones. Por lo que en casos de insolvencias las empresas no pueden hacerle frente a masivos retiros voluntarios de sus empleados debido a las cuantías que están obligados a pagar con la entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

4.4.2.2 Implicaciones Legales

Las infracciones que cometieren los empleadores por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo correspondiente al pago de las prestaciones laborales (vacación, aguinaldo y renuncia voluntaria) conllevan al pago de multas, las cuales están establecidas en el artículo 627 del Código de Trabajo, el cual establece una multa mínima de \$57.14 la cual puede llegar a un máximo de \$1,142.00.

En relación a las infracciones cometidas en contra de las diligencias realizadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, el patrono debe responder de acuerdo a las sanciones establecidas en la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en sus artículos 57 al 60, los cuales establecen las multas siguientes:

- ✓ La obstrucción de la diligencia de inspección, así como los actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla, serán sancionados con una Multa que oscilara entre los quinientos hasta los cinco mil colones (\$57.14 hasta \$571.43),

según la gravedad del caso y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

- ✓ Los patronos y los trabajadores o los representantes de unos u otros que de cualquier forma agredieren, injuriaren o amenazaren al Director, Jefes de Departamento o Sección, Supervisores o Inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo o cualquier otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el desempeño de sus funciones, incurrirán en una Multa de quinientos a diez mil colones (\$57.14 hasta \$1,142.86, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor.

De lo anterior podemos deducir lo siguiente:

Aspectos Financieros	Aspectos Legales
<p>Las empresas deben vigilar los niveles de liquidez que posean para poder hacerle frente a los casos de renuncias voluntarias que se puedan dar en cada ejercicio, considerando todos aquellos desembolsos y cantidad de posibles empleados a apegarse a la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria a partir de su entrada en vigencia en el año 2015. Así mismo se debe tomar en cuenta la cantidad de empleados necesarios para que la actividad económica que la empresa</p>	<p>Legalmente las empresas como empleadoras de personal están sujetas a las disposiciones contenidas en los diferentes cuerpos legales que cada país o región aplique, por lo que siempre se encontraran en constante vigilancia por parte de las entidades encargadas de eso.</p> <p>Debido a los procesos de vigilancia realizados por las entidades competentes, los empleadores son</p>

<p>efectúa se pueda realizar de tal manera que genere los rendimientos esperado.</p> <p>Para la empresa estudiada podemos determinar qué es lo suficientemente liquida, ya que puede afrontar renuncias de hasta cuatro empleados en el mismo ejercicio razonando la cantidad a desembolsar para cumplir con la obligación patronal.</p> <p>Así mismo se da lo que es mala imagen para la empresa y deserción de empleados.</p> <p>Las empresas con problemas de insolvencia financiera no podrán hacerle frente a los pagos que deben efectuar por el retiro voluntario de un porcentaje considerable de empleados aunque la regulación legal establezca la posibilidad del diferimiento de los pagos.</p>	<p>susceptibles a multas por incumplimientos de las leyes.</p> <p>La entrada en vigencia de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria creó para las empresas una nueva obligación para con sus empleados, lo cual conlleva consigo sanciones por infracciones a su contenido, para lo cual la empresa debe estar financieramente estable para poder afrontarlas sin que estas les generen deficiencias de liquidez en sus operaciones.</p> <p>El no pago de las prestaciones que por ley le pertenecen al empleado que renuncie voluntariamente, debido a problemas financieros acarrea a la empresa descontentos y hasta juicios laborales por parte de los empleados lo cual genera a su vez gastos por dichos procesos laborales.</p>
---	---

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

- Se entenderá por Beneficios a Empleados por terminación de contrato todos aquellos pagos que se otorguen a los empleados al momento de renunciar a la empresa que estén contemplados por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de las mismas, o por el deseo de actuar de forma equitativa de acuerdo al párrafo 28.31 de la sección Beneficios a los Empleados de las NIIF para PYMES.
- El reconocimiento de los Beneficios a los Empleados por Terminación se reflejara inmediatamente en resultados como pasivo y como gasto de acuerdo al párrafo 28.32 y el párrafo 28.34 de la NIIF para las PYMES respectivamente. Por otra parte, para su medición inicial una entidad aplicara lo dispuesto en el párrafo 28.36 de la NIIF para las PYMES que establece que se tiene que medir por la mejor estimación del desembolso que se requerirá para cancelar la obligación al cierre del ejercicio.
- Todo empleado al desprenderse de una empresa tiene derecho a que el empleador le pague la vacación proporcional correspondiente a los días laborados, y se tomara como base la prestación equivalente al salario de 15 días más el 30% de recargo de acuerdo al artículo 177 del Código de Trabajo, así mismo, tiene derecho a que se le pague el aguinaldo proporcional que se tomara como base el salario de 15 días para quien tenga un año o más y menos de tres años de servicio, el salario de 19 días para quien tenga tres años o más y menos de diez años de servicio, el salario de 21 días para quien tenga más de diez años de servicio de acuerdo al artículo 198 del Código de Trabajo.

- Los desembolsos en concepto de prestación económica, no son sujetos de renta de acuerdo con artículo 7 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, siempre y cuando no excede los dos salarios mínimos diarios legales vigentes que señala el artículo 8 de esta misma ley. Así mismo, las erogaciones por indemnización no constituye renta gravable en función con lo estipulado en el artículo 4 numeral tercero inciso segundo de Ley de Impuesto de Impuesto Sobre la Renta, siempre que no exceden de un salario básico de treinta días, el cual es deducible de la renta obtenida en cumplimiento con el artículo 29 numeral segundo inciso segundo. Por otra parte, los desembolsos en concepto de aguinaldo no son gravable en concepto de renta de acuerdo con el artículo 155 inciso segundo del Código Tributario.
- El otorgamiento de la prestación económica por renuncia voluntaria y de más prestaciones laborales entregadas al término de la relación laboral se hace con base al cincuenta por ciento del salario básico mensual por cada año de servicio, de acuerdo a la interpretación que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en función del artículo nueve de la nueva disposición legal “Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”.
- Debido a que no existe una adecuada divulgación de la nueva disposición legal “Ley Reguladora de la Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria “ los empleados desconocen de los requisitos que deben cumplirse en caso que opten por esta disposición, motivo por el cual los empleadores no les han otorgado la respectiva prestación económica al momento de la renuncia voluntaria.
- Para las provisiones en concepto de Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato en la que no se ha generado un desembolso para la entidad al final del ejercicio podrá deducirse para efecto del Impuesto Sobre la Renta siempre y cuando utilice el sistema de acumulación según el artículo 24 de la Ley del

Impuesto sobre la Renta y el artículo 10 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta y por tanto no existe una diferencia entre el impuesto a pagar financiera y fiscalmente ya que no se considerara para efectos de este cálculo como gasto no deducible el importe de la provisión.

- Una empresa está obligada a realizar provisiones en concepto de Beneficios a los Empleados por Terminación de acuerdo con lo dispuesto en la normativa contable en el párrafo 21.4 cuando una entidad tenga la obligación en la fecha sobre la que se informa como resultado de sucesos pasados; que sea probable que la entidad tenga que desprenderse de recursos para liquidar la obligación; y que el importe de la obligación pueda ser estimado de forma fiable, según la sección 21 Provisiones y Contingencias de la NIIF para las PYMES.
- De acuerdo a la sección 21 de la NIIF para las PYMES, las empresas van a reflejar contingencias a nivel de notas explicativas como pasivos contingente cuando se tenga una obligación presente pero incierta siempre y cuando no sea probable que la empresa tenga que desprenderse de recursos para liquidar la obligación y que no pueda ser estimada de forma fiable.

5.2 Recomendaciones.

- Las empresas del sector servicio que contemplen en su reglamento interno una política administrativa para el pago del cien por ciento de la prestación económica como parte de la costumbre en las prácticas de la empresa, deben mantener dicha política aunque se cuente con la Ley de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que en su artículo 9 establece que se debe de pagar en un cincuenta por ciento, acción que conlleva al cumpliendo con lo establecido en el artículo 12 de la misma ley en donde la regulación superior aclara que tales beneficios que los empleados estuvieren gozando al momento de la entrada en vigencia de dicha Ley, continuaran vigentes y quedaran consolidadas a favor de los trabajadores.

- A los docentes que imparten las materias de Contabilidad de Costos y a los estudiantes de Licenciatura en Administración de Empresas, Contaduría Pública y Ciencias Jurídica, la presente guía les describe de manera clara y concisa el desarrollo de los casos de beneficios a empleados por terminación de contrato, con relación a los procesos de demandas por incumplimientos a las disposiciones legales, registros contables y los efectos financieros y legales que conllevan este tipo de casos, así mismo la forma de obtener información financiera más razonable.

- A los propietarios y contadores de las entidades privadas del sector servicio les permitirá conocer la forma más razonable de establecer los pasivos laborales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato y las implicaciones legales y contables que tiene el incumplimiento a dichas disposiciones, así mismo, se puntualiza la importancia de reflejar las provisiones por pasivos laborales al final del periodo sobre el que se informa ya que se está cumpliendo con la normativa contable y que por disposición

legal este gasto puede ser deducible de la renta imponible, además, le permitirá generar información financiera más razonable.

- El Ministerio de Trabajo y Previsión social debe implementar proyectos de divulgación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria dirigida a los empleados como entidad responsable de velar por los beneficios de los mismos.

- Solicitar al Órgano Ejecutivo emitir una opinión clara con respecto a la interpretación del artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, debido a que la aplicación que le da el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los cálculos de vacación y aguinaldo para quienes se rigen bajo esa normativa afecta en un cincuenta por ciento a los empleados.

ANEXOS

Anexo 1.1 Preaviso

SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.

Nombre del empleador o razón social

Presente.

Sirva este como preaviso de mi renuncia voluntaria por dar cumplimiento del art. 2 de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, decreto legislativo 592, la cual surtirá efecto a partir del 16 de septiembre del presente año.

Agradezco la oportunidad que se me otorgo para prestar mis servicios a dicha empresa.

San Miguel, 01 de Septiembre de 2015

Licda. Yolanda Marisol Ramírez Pineda

NOMBRE DEL TRABAJADOR

Numero de DUI: 01711585-8

Anexo 1.2 Carta de Renuncia



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Nº 004001

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: Para los efectos legales del artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, extiende la presente al trabajador(a): Yolanda Marisol Ramírez Pineda

con Documento Único de Identidad número 01711585-8 en San Miguel a los 01 días del mes de Septiembre del año 2015

A través de esta carta, dejo asentada mi decisión de terminar mi relación laboral con esta Empresa, relación que ha permanecido desde el 01 de Junio de 2015.

Dicha decisión corresponde a los problemas que se han venido manejando y a la oportunidad de una nueva fuente de empleo.

Por tal razón, es importante informarle que a partir del día 16 de Septiembre de 2015 me desvinculare de la empresa. Hasta la fecha he dejado todas mis labores en orden.

Quiero agradecerle a usted y a la empresa por la oportunidad que me dieron al confiar en mí para este puesto en el que crecí profesional y personalmente. Deseo siempre lo mejor para esta empresa y me sentiré parte de ella eternamente.

Firma del interesado(a) _____

Indicaciones:

1. Para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, de conformidad al artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
2. Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa y/o proporcional, según corresponda, de acuerdo al artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
3. La presente hoja solamente puede ser utilizada el mismo día de su expedición o dentro de los diez días siguientes a esta fecha, según artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
4. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.

Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja es responsabilidad de la persona interesada, por lo que su voluntad debe quedar claramente expresada.

____ Para las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria _____

Anexo 2.1 Solicitud

EL INFRASCRITO SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA OFICINA REGIONAL DEL ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL HACE SABER A: LA AGENCIA SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., la cual es Representada Legalmente por la LICDA. GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, APODERADO. Que en diligencias promovidas por el (la) trabajador(a): **LICDA. MARINA NOHEMY CENTENO BATRES.** Se la encuentra la solicitud que literalmente dice. *****

EXP. N°: DGT-SM -LRV-01/2015

LICDA.: XIOMARA CHAVEZ.

EN LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Miguel, a las trece horas con treinta minutos del día doce de octubre del año dos mil quince. Comparece el (la) Trabajador(a) **LICDA. MARINA NOHEMY CENTENO BATRES**, de **veinticinco** años de edad, **destacada en el área de atención al cliente**, de nacionalidad **Salvadoreña**, del domicilio de **San Miguel**, Departamento de **San Miguel**, quien se identifica con su Documento Único de Identidad número **CERO CUATRO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y UNO GUION OCHO**, y ME DICE: Que labora para y a las órdenes de la **AGENCIA SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., la cual es Representada Legalmente por la LICDA. GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, APODERADO.**; desempeñando funciones en el área de atención al cliente; y agrega que el día nueve de octubre del año en curso, se hizo presente a la OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AGENCIA, lugar donde se encuentra la LICDA. GLADIS MOLINA, quien es la encargada del área de Recursos Humanos de la Agencia, con el fin de presentar su pre-aviso y su renuncia, las cuales no fueron recibidas por la señora antes mencionada, expresándole que esos documentos no se los recibiría ya que se acercaba la temporada alta ya que por experiencias de otros años en los meses de octubre, noviembre y diciembre se da un incremento en la demanda de boletos aéreos y que la empresa no contaba con suficiente personal; motivo por el cual se hace presente a esta oficina a solicitar que se cumpla con el procedimiento indicado en el Artículo cuatro de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y como consecuencia se cite a la **SOCIEDAD**, antes expuesta a fin de notificarle su renuncia para hacer efectiva la respectiva prestación económica por renuncia voluntaria. Por lo antes expuesto, y de conformidad al artículo cuatro inciso segundo de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el Suscrito Jefe Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social RESUELVE, CITESE; A la **AGENCIA SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., la cual es Representada Legalmente por la LICDA. GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, APODERADO**, quien puede ser notificada en: **AVENIDA ROOSEVELT SUR Y SEPTIMA CALLE PONIENTE, MUNICIPIO Y**

DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL, y a la trabajadora **LICDA. MARINA NOHEMY CENTENO BATRES**, quien señala para oír notificaciones en: **COLONIA NICARAGUA, PASAJE DOS, MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL**; para que se presenten a estas Oficinas ubicadas en **AVENIDA JOSE SIMEON CAÑAS, NUMERO CUATROCIENTOS OCHO, BARRIO EL CALVARIO, MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL**, a las **CATORCE HORAS DEL DIA DIECIOCHO DE OCTUBRE DEL PRESENTE AÑO**, con el objeto de hacer del conocimiento a la parte empleadora la decisión de la Trabajadora de renunciar a su empleo y poder conciliar entre las partes. Designase a las: **LICENCIADAS XIOMARA CHAVEZ Y MARICELA CONTRERAS**, para que puedan intervenir conjunta o separadamente en la presente diligencia y PREVIENESELE a la parte empleadora que por ser una persona jurídica, **DEBERA COMPARECER EL(A) APODERADO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO DEL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE. (ABOGADO EN EJERCICIO)**. El(a) trabajador(a) se da por notificado(a) y citado(a) del anterior señalamiento y no habiendo nada más que hacer constar, se cierra la presente acta y leída que le fue al (a la) compareciente, la ratifica en todas sus partes y para constancia firmamos ****T.E.P. *****Paz. H. **** Ante Mi. *****V. Canales. *****Sro. *****RUBRICADAS *****

Y para que le sirva de legal citación y notificación se expide la presente en la Ciudad de San Miguel, departamento de San Miguel, a las a las TRECE horas con TREINTA MINUTOS del DOCE del mes de OCTUBRE del año dos mil quince.

Secretario Notificador.

Anexo 2.3 Poder General Judicial

NUMERO CUATRO.- LIBRO OCTAVO.- PODER GENERAL JUDICIAL.- En la Ciudad de San Miguel, Departamento de San Miguel, a las once horas del día dos de enero de dos mil quince.- Ante Mí, *MARCELA DOLORES SOTO GUTIÉRREZ*, Notario, de este domicilio, comparece el señor *ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA*, de cincuenta y nueve años de edad, Representante Legal de la empresa *SILIS TOUR´S*, originaria y del domicilio de San Miguel, Departamento de San Miguel, a quien hoy conozco e identifico en legal forma por medio de su Documento Único de Identidad Número cero cinco millones ciento cincuenta y ocho mil ochocientos treinta y nueve guion dos y Numero de Identificación Tributaria un mil ciento nueve guion doscientos veintiún mil doscientos sesenta y cinco guion cero cero uno guion dos; y *ME DICE*: Que confiere *PODER GENERAL JUDICIAL*, amplio y suficiente en cuanto a derecho fuese necesario a favor de la Licenciada *GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ*, de treinta y cuatro años de edad, Encargada de Recursos Humanos de la empresa *SILIS TOUR´S*, originaria y del domicilio de San Miguel Departamento de San Miguel, a quien conozco e identifico en legal forma por medio de su Documento Único de Identidad Número cero un millón quinientos cincuenta y un mil quinientos nueve guion uno, y Numero de Identificación Tributaria un mil ciento nueve guion doscientos cuarenta y un mil setenta y ocho guion ciento uno guion seis, para que la represente en toda clase de juicios, diligencias y gestiones sean estas de naturaleza Civil, Mercantil, Penal, Transito, Administrativas, Laboral, Familia, Inquilinato y para poder conciliar o allanarse en todas las instancias antes mencionadas, ante cualquier Tribunal, Funcionario o Autoridad competente con todos los recursos ordinarios y extraordinarios, acusar o defender de Juicios penales o civiles a la persona que les cause perjuicio delictual.- Que para

el buen desempeño de sus funciones le confieren todas las facultades del mandato y las especiales que enumera el artículo sesenta y nueve del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles, inclusive la de transigir, facultades que les explique una a una a la compareciente cerciorándome que las conoce y comprende y por ello concede.- Facultándola además para sustituir este poder, total o parcialmente, revocar sustituciones y hacer otras nuevas, teniendo el sustituto las mismas facultades que su apoderada nombrada, con quien podrá actuar conjunta o separadamente.- Así se expresó la compareciente a quien explique los efectos legales de este instrumento y leído que le fue por mi todo lo escrito en un solo acto sin interrupción, manifiesta su conformidad ratifica su contenido y firmamos.- *DOY FE.*-

Anexo 2.4 Solicitud de Audiencia Conciliatoria.

EXP. DGT-SM-266/2015.

LICDA.: MARTINEZ CONTRERAS.

LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y

PREVISIÓN SOCIAL: San Miguel, a las catorce horas del día dieciocho de octubre del año dos mil quince. Son estos el lugar día y hora señalados para celebrar segunda audiencia común conciliatoria entre la trabajadora **LICDA. MARINA**

NOHEMY CENTENO BATRES Y LA SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada Legalmente por el Señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA.

Está presente la trabajadora, quien se hace acompañar por el Defensor Público Laboral Licenciado **GERSON ALBERTO TORRES LOPEZ**, identificado por medio de su Documento Único de Identidad número cero cero cero cero dos mil cuatrocientos dos guion cuatro y Credencial Única otorgada por la Procuradora General de la República Licenciada **SONIA ELIZABETH CORTEZ DE MADRIZ**, la cual después de ser confrontada con su original, y en donde la sociedad **SILIS TOUR´S, S.A DE C.V.** compareció a la cita programada para este día. En vista de lo anterior se **RESUELVE:**

QUE LA SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A DE C.V. CONCILIO CON LA LICDA. MARINA NOHEMY CENTENO BATRES, EN QUE LE PAGARA POR LOS AÑOS DE SERVICIOS, LAS PRESTACIONES LABORALES SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY DE PRESTACION ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA. Y no habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta y para constancia firmamos.

Anexo 3.1 Resolución para Multiplicidad de Renuncias

Exp. RVM-173/2015

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las ocho horas con cuarenta y cinco minutos del día quince de septiembre del año dos mil quince.

Por recibido el escrito presentado a las diez horas con treinta y cinco minutos del día veintitrés de septiembre del año dos mil quince por la Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ**, en calidad de Apoderada General Judicial con Clausula Especial de la Sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que puede abreviarse **SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.**, se procede a analizar lo solicitado en escrito de folios uno.

LEIDOS LOS AUTOS Y CONSIDERANDO:

- I- Que tal como consta en el escrito presentado por el Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ**, en calidad de Apoderada General Judicial con Clausula Especial de la Sociedad **SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.**, recibió los preavisos y renuncias de las trabajadoras: I-**OVIDIO ANTONIO CRUZ ZAPATA**, II- **MARITZA DEL CARMEN RUIZ MARTINEZ**, III- **KARLA PAOLA GUTIERREZ ARANIVA** y en razón de tener su representado, más del tres por ciento de las y los trabajadores que aparecen como cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en base al inciso segundo del artículo 13 de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria solicita se autorice el pago diferido por multiplicidad de renuncia, de la prestación que le corresponde a la trabajadora que pretende acogerse bajo ese beneficio.
- II- Que los montos que aparecen consignados en las hojas de cálculo de prestación económica por renuncia voluntaria correspondientes a las trabajadoras antes mencionadas, y que fueron presentadas por las solicitantes y las cuales se han agregado a las presentes diligencias, son la siguiente: I- **OVIDIO ANTONIO CRUZ ZAPATA**, por la cantidad de UN MIL

QUINIENTOS SESENTA CON DOS CENTAVOS DE DOLAR. II- MARITZA DEL CARMEN RUIZ MARTINEZ, por la cantidad de UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON VEINTISIETE CENTAVOS DE DOLAR. II- KARLA PAOLA GUTIERREZ ARANIVA, por la cantidad de QUINIENTOS TREINTA Y SIETE CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS. Que a través de Balance General a Diciembre de dos mil quince, con un Total Pasivo y Patrimonio de TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS CON VEINTINUEVE CENTAVOS, se pone de manifiesto que la empresa cuenta con quince trabajadores, en base al inciso tercero del artículo 13 de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, que faculta a la empresa a diferir el pago de las prestaciones por renuncia voluntaria en virtud de constituir multiplicidad de renunciadas.

- III- Que asimismo constan en las presentes diligencias las copias de los preavisos, renunciadas y documentos de identidad de las trabajadoras: I- **OVIDIO ANTONIO CRUZ ZAPATA**, II- **MARITZA DEL CARMEN RUIZ MARTINEZ**, III- **KARLA PAOLA GUTIERREZ ARANIVA** así como los cálculos de liquidación por renuncia voluntaria emitidos por este Ministerio, cumpliéndose con los requisitos establecidos en los Artículos 2 y 3 que la referida Ley señala para tener derecho a la prestación por renuncia voluntaria.

- IV- Que la obligación de los empleadores de pagar a sus trabajadores que renunciadas es de categoría Constitucional regulada en el artículo 38 numeral 12 de la Carta Magna, la cual está desarrollada mediante la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria emitida por la Asamblea Legislativa en cumplimiento de la sentencia de Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Asimismo dicho cuerpo legal otorga la atribución a esta Dirección General de emitir resolución a fin de autorizar a los empleadores efectuar el pago diferido de las prestaciones por renuncia voluntaria cuando se concrete alguno de los supuestos de multiplicidad de renunciadas regulados en el Art. 13 de la misma. Es importante destacar que a pesar que la ley en mención no contempla ningún parámetro objetivo para establecer la cantidad de cuotas que se deben autorizar a la empresa solicitante para cancelar la prestación a cada uno de los trabajadores, es primordial resguardar los derechos de los mismos a

su correspondiente prestación, sin afectar de manera desproporcionada el patrimonio del empleador. Por lo que utilizando criterios de racionalidad y proporcionalidad, al analizar la documentación financiera de la empresa se pone de manifiesto la capacidad económica de la misma, cuyos activos ascienden a TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS CON VEINTINUEVE CENTAVOS.

POR TANTO: En virtud de lo antes expuesto y con base en los Artículos 12 de la Constitución, 8, 9 y 13 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, esta Dirección General **RESUELVE:** Autorízase a la Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ**, en calidad de Apoderada General Judicial con Clausula Especial de la Sociedad **SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.**, para que pueda diferir el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria a los trabajadores: **I-OVIDIO ANTONIO CRUZ ZAPATA**, **II- MARITZA DEL CARMEN RUIZ MARTINEZ**, **III- KARLA PAOLA GUTIERREZ ARANIVA**, por medio de cuotas mensuales, estableciéndose las mismas de la siguiente forma: **I-OVIDIO ANTONIO CRUZ ZAPATA**, cuya prestación por renuncia voluntaria más su correspondiente vacación y aguinaldo proporcional que según hoja de cálculo asciende a la cantidad de UN MIL QUINIENTOS SESENTA CON DOS CENTAVOS DE DOLAR, NUEVE CUOTAS, primera cuota por la cantidad DOSCIENTOS SESENTA DOLARES CON DOS CENTAVOS, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta cuota por la cantidad de DOSCIENTOS SESENTA DOLARES, pagaderas la primera cuota el catorce de septiembre, segunda cuota el día treinta de septiembre, tercera cuota el día treinta y uno de octubre, cuarta cuota el día treinta de noviembre, quinta cuota el día treinta y uno de diciembre del año dos mil quince, y sexta cuota el día treinta y uno de enero. **II- MARITZA DEL CARMEN RUIZ MARTINEZ**, cuya prestación por renuncia voluntaria más su correspondiente vacación y aguinaldo proporcional que según hoja de cálculo asciende a la cantidad de UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON VEINTISIETE CENTAVOS DE DOLAR, SEIS CUOTAS, primera cuota por la cantidad de DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS DE DOLAR, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta cuota por la cantidad de DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS DE DOLAR, pagaderas la primera cuota el día diecisiete de septiembre, segunda cuota el día treinta de septiembre, tercera cuota el día treinta y uno de octubre, cuarta cuota el día treinta de noviembre, quinta cuota el día treinta y uno de diciembre del año dos mil quince y sexta cuota el día treinta y uno de enero. **III- KARLA PAOLA GUTIERREZ ARANIVA** cuya prestación por renuncia

voluntaria más su correspondiente vacación y aguinaldo proporcional que según hoja de cálculo asciende a la cantidad de QUINIENTOS TREINTA Y SIETE CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS DE DÓLAR, SEIS CUOTAS, primera cuota por la cantidad de OCHENTA Y NUEVE CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS DE DOLAR, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta cuota por la cantidad de OCHENTA Y NUEVE CON SESENTA CENTAVOS DE DOLAR, pagaderas la primera cuota el día treinta de septiembre, segunda cuota el día treinta y uno de octubre, tercera cuota el día treinta noviembre, cuarta cuota el día treinta y uno de diciembre del año dos mil quince, quinta cuota el día treinta y uno de enero y sexta cuota el día veintinueve de febrero. **Y ante el incumplimiento de pago de alguna de las cuotas lo hace fenecer y podrá hacer efectivo vía judicial por poseer la presente resolución fuerza ejecutiva de conformidad a lo establecido en el Art.13 inciso primero de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. NOTIFIQUESE.**

E MAYARI

ANTE MÍ:

CISNEROS

SRIO

Anexo 4.1 Preaviso

SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.

Nombre del empleador o razón social

Presente.

Sirva este como preaviso de mi renuncia voluntaria por dar cumplimiento del art. 2 de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, decreto legislativo 592, la cual surtirá efecto a partir del 14 de Septiembre del presente año.

Agradezco la oportunidad que se me otorgo para prestar mis servicios a dicha empresa.

San Miguel, 31 de Agosto de 2015

Lic. Ovidio Antonio Cruz Zapata

NOMBRE DEL TRABAJADOR

Numero de DUI: 02357544-8

Anexo 4.2 Carta de Renuncia Ovidio Cruz



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Nº 004001

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: Para los efectos legales del artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, extiende la presente al trabajador(a): **Ovidio Antonio Cruz Zapata**

con Documento Único de Identidad número **02357544-8** en **San Miguel** a los **31** días del mes de **Agosto** del año **2015**



Estimados Señores;

A través de esta carta, dejo asentada mi decisión de terminar mi relación laboral con esta Empresa, relación que ha permanecido desde el 01 de Abril de 2010.

Dicha decisión la he tomado debido a la oportunidad de una nueva fuente de empleo en donde me pertira crecer aun mas como profesional.

Por tal razón, es importante informarle que a partir del día 17 de Julio de 2015 me desvinculare de la empresa. Hasta la fecha he dejado todas mis labores en orden.

Quiero agradecerle a usted y a la empresa por la oportunidad que me dieron al confiar en mí para este puesto en el que crecí como persona y sobre todo como profesional. Deseo siempre lo mejor para esta empresa y me sentiré parte de ella eternamente

Firma del interesado(a) _____

Indicaciones:

1. Para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, **será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, de conformidad al artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.**
2. Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa y/o proporcional, según corresponda, de acuerdo al artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
3. La presente hoja solamente puede ser utilizada el mismo día de su expedición o dentro de los diez días siguientes a esta fecha, según artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
4. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.

Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja es responsabilidad de la persona interesada, por lo que su voluntad debe quedar claramente expresada.

____ Para las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Anexo 4.4 Hoja de Cálculos

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ORIENTE
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES

Lugar de Trabajo: SILIS TOURS, S.A. DE C.V.
Trabajador(a): OVIDEO ANTONIO CRUZ ZAPATA

Rubro: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos
Actividad: 1
Género: MASCULINO
Directivo Sindical: 0

Fecha Ingreso: 01/04/2010
Fecha Egreso: 14/09/2015
Antigüedad I: 01/04/2010
Antigüedad F: 14/09/2015

COMERCIO Y SERVICIOS

	Mensual	Diario
Límite Rubro:	\$1,008.00	\$8.40
Salario:	\$250.00	\$8.33
Salario Final:	\$250.00	\$8.33
Indemnización (100%):	NO	

Selección	Comisiones		Com. x Mes
	Mes/Año	Días Lab. x mes	
0			
0			
0			
0			
0			
0			
Total.....		0	\$ -

SELECCIÓN	PERIODO		Años	Días	CONCEPTO	TOTAL
1	01/04/2010	14/09/2015	5	168	Prestación Económica.....	\$ 1,365.07
0					Vacación Completa.....	\$0.00
0						\$0.00
1	31/03/2015	14/09/2015	0	168	Vacación Proporcional.....	\$74.79
0						
0						
0						
1	12/12/2014	14/09/2015	0	277	AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$120.16
0						
0						
Total.....						\$ 1,560.02

Otros

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un(a) trabajador(a) que es despedido sin causa justificada.
Esta Oficina responde por las operaciones realizadas, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el(la) trabajador(a) solicitante.

12 de Octubre de 2015



F: _____
Elaborado por

Anexo 5.1 Preaviso

SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.

Nombre del empleador o razón social

Presente.

Sirva este como preaviso de mi renuncia voluntaria por dar cumplimiento del art. 2 de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, decreto legislativo 592, la cual surtirá efecto a partir del 17 de Septiembre del presente año.

Agradezco la oportunidad que se me otorgo para prestar mis servicios a dicha empresa.

San Miguel, 02 de Septiembre de 2015

Lic. Maritza del Carmen Ruiz Martínez

NOMBRE DEL TRABAJADOR

Numero de DUI: 04501063-4

Anexo 5.2 Carta de Renuncia Maritza Ruiz



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Nº 004001

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: Para los efectos legales del artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, extiende la presente al trabajador(a): Maritza del Carmen Ruiz Martinez con Documento Único de Identidad número 04501063-4 en San Miguel a los 02 días del mes de Septiembre del año 2015

A través de esta carta, dejo asentada mi decisión de terminar mi relación laboral con esta Empresa, relación que ha permanecido desde el 01 de Marzo de 2009.

Dicha decisión la he tomado debido a la oportunidad de una nueva fuente de empleo en donde me brindaran mejores prestaciones.

Por tal razón, es importante informarle que a partir del día 17 de Septiembre de 2015 me desvinculare de la empresa. Hasta la fecha he dejado todas mis labores en orden.

Quiero agradecerle a usted y a la empresa por la oportunidad que me dieron al confiar en mí para este puesto en el que crecí como persona y sobre todo como profesional. Deseo siempre lo mejor para esta empresa y me sentiré parte de ella eternamente.

Firma del interesado(a) _____

Indicaciones:

1. Para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, de conformidad al artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
2. Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa y/o proporcional, según corresponda, de acuerdo al artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
3. La presente hoja solamente puede ser utilizada el mismo día de su expedición o dentro de los diez días siguientes a esta fecha, según artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
4. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.

Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja es responsabilidad de la persona interesada, por lo que su voluntad debe quedar claramente expresada.

____ Para las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria _____

Anexo 5.4 Hoja de Cálculo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ORIENTE
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES

Lugar de Trabajo: SILIS TOURS, S.A. DE C.V.
Trabajador(a): MARITZA DEL CARMEN RUIZ MARTINEZ

Rubro: Indemnidad por haber y al por tiempo, respectivo de veintidós Género: **FEMENINO**
 Actividad: **1** M. Embarazada: **0** Directivo Sindical: _____

Fecha Ingreso: 01/03/2009
 Fecha Egreso: 17/09/2015
 F. Antigüedad I.: 01/03/2009
 F. Antigüedad F.: 17/09/2015

COMERCIO Y SERVICIOS

	Mensual	Diario
Limite Rubro:	\$1.008,00	\$8,40
Salario:	\$237,50	\$7,92
Salario Final:	\$237,50	\$7,92
Indemnización (100%):	NO	

Selección	Comisiones		Com. x Mes
	Mes/Año	Días Lab. x mes	
0			
0			
0			
0			
0			
0			
Total.....		0	\$ -

SELECCIÓN	PERIODO		Años	Días	CONCEPTO	TOTAL
1	01/03/2009	17/09/2015	6	202	Prestación Económica.....	\$ 1556,44
0					Vacación Completa..... \$0,00	
0					\$0,00	
1	28/02/2015	17/09/2015	0	202	Vacación Proporcional..... \$85,43	\$85,43
0						
0						
0						
1	12/12/2014	17/09/2015	0	280	AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$115,39
0						
0						
Total.....						\$ 1.757,27

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un(a) trabajador(a) que es despedido sin causa justificada.
 Esta Oficina responde por las operaciones realizadas, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el(a) trabajador(a) solicitante.

12 de Octubre de 2015



Elaborado por _____

Anexo 6.1 Preaviso

SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.

Nombre del empleador o razón social

Presente.

Sirva este como preaviso de mi renuncia voluntaria por dar cumplimiento del art. 2 de la Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, decreto legislativo 592, la cual surtirá efecto a partir del 30 de septiembre del presente año.

Agradezco la oportunidad que se me otorgo para prestar mis servicios a dicha empresa.

San Miguel, 15 de Septiembre de 2015

Br. Karla Paola Gutiérrez Araniva

NOMBRE DEL TRABAJADOR

Numero de DUI: 01271041-7

Anexo 6.2 Carta de Renuncia Karla Gutiérrez



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Nº 004001

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: Para los efectos legales del artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, extiende la presente al trabajador(a): **Karla Paola Gutierrez Araniva** con Documento Único de Identidad número **01271041-7** en **San Miguel** a los **15** días del mes de **Septiembre** del año **2015**

A través de esta carta, dejo asentada mi decisión de terminar mi relación laboral con esta Empresa, relación que ha permanecido desde el 01 de Septiembre de 2012.

Dicha decisión la he tomado debido a la oportunidad de una nueva fuente de empleo.

Por tal razón, es importante informarle que a partir del día 14 de Mayo de 2015 me desvinculare de la empresa. Hasta la fecha he dejado todas mis labores en orden.

Quiero agradecerle a usted y a la empresa por la oportunidad que me dieron al confiar en mí para este puesto en el que crecí como persona. Deseo siempre lo mejor para esta empresa y me sentiré parte de ella eternamente.

Firma del interesado(a) _____

Indicaciones:

1. Para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, **será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, de conformidad al artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.**
2. Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa y/o proporcional, según corresponda, de acuerdo al artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
3. La presente hoja solamente puede ser utilizada el mismo día de su expedición o dentro de los diez días siguientes a esta fecha, según artículo 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
4. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.

Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja es responsabilidad de la persona interesada, por lo que su voluntad debe quedar claramente expresada.

____ Para las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Anexo 6.4 Hoja de Cálculo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ORIENTE
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES

Lugar de Trabajo: SILIS TOURS, S.A. DE C.V.
Trabajador(a): KARLA PAOLA GUTIERREZ ARANIVA

Rubro: Industria de gas natural y al gas licuado (transporte de combustibles) Género: **FEMENINO**
 Actividad: **1** M. Embarazada: **0** Directivo Sindical:

Fecha Ingreso: 01/09/2012
 Fecha Egreso: 30/09/2015
 F. Antigüedad I: 01/09/2012
 F. Antigüedad F: 30/09/2015

COMERCIO Y SERVICIOS

	Mensual	Diario
Limite Rubro:	\$1.008.00	\$8.40
Salario:	\$150.00	\$5.00
Salario Final:	\$150.00	\$5.00
Indemnización (100%):	<input type="text" value="NO"/>	

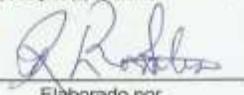
Selección	Comisiones		Com. x Mes
	Mes/Año	Días Lab. x mes	
0			
0			
0			
0			
0			
0			
Total.....		0	\$ -

SELECCIÓN	PERIODO		Años	Días	CONCEPTO	TOTAL
1	01/09/2011	30/09/2015	3	30	Prestación Económica.....	\$ 453.29
0					Vacación Completa..... \$0.00	
0					\$0.00	
1	01/09/2015	30/09/2015	0	30	Vacación Proporcional..... \$8.01	\$8.01
0						
0						
0						
1	12/12/2014	30/09/2015	0	293	AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$76.26
0						
0						
Total.....						\$ 537.56

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un(a) trabajador(a) que es despedido sin causa justificada.
 Esta Oficina responde por las operaciones realizadas, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el(a) trabajador(a) solicitante.

12 de Octubre de 2015




 Elaborado por

Anexo 7.1 hoja de Cálculo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ORIENTE
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES

Lugar de Trabajo: SILIS TOURS, S.A. DE C.V.
Trabajador(a): BRAYAN DANIEL UMANZOR CLAROS

Rubro: Trabajador al por tiempo y al por pieza, excluido de vacaciones Género: **MASCULINO**
 Actividad: **1** Directivo Sindical:

Fecha Ingreso: 01/01/2014
 Fecha Egreso: 30/06/2015
 F. Antigüedad I.: 01/01/2014
 F. Antigüedad F.: 30/06/2015

COMERCIO Y SERVICIOS

	Mensual	Diario
Límite Rubro:	\$1.008.00	\$8.40
Salario:	\$350.00	\$11.67
Salario Final:	\$350.00	\$11.67
Indemnización (100%):	<input type="text" value="NO"/>	

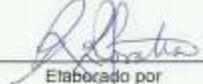
Selección	Comisiones		Com. x Mes
	Mes/Año	Días Lab. x mes	
0			
0			
0			
0			
0			
0			
Total.....		0	\$ -

SELECCIÓN	PERIODO		Años	Días	CONCEPTO	TOTAL
1	01/01/2014	30/06/2015	1	181	INDEMNIZACIÓN	\$523.58
0					Vacación Completa..... \$0.00	
0				 \$0.00	
1	01/01/2015	30/06/2015	0	181	Vacación Proporcional..... \$112.82	\$112.82
0						
0						
0						
0						
1	12/12/2014	30/06/2015	0	201	AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$96.37
0						
0						
Total.....						\$732.75

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un(a) trabajador(a) que es despedido sin causa justificada. Esta Oficina responde por las operaciones realizadas, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el(los) trabajador(a) solicitante.

13 de Octubre de 2015



F: 

Elaborado por

Anexo 8.1 Acta de Junta Directiva.

Reunión extraordinaria Junta Directiva

Acta 512

Fecha: 28 de diciembre de 2014

Hora: 10:00 A.M.

Lugar: Auditorio Silis Tour's

Asistentes

- ✓ Gerente General
- ✓ Jefa de Recursos Humanos
- ✓ Gerente de Ventas
- ✓ Representante Legal

Acuerdo:

- ✓ Debido a faltas graves al reglamento interno laboral y tal como lo establece el código de trabajo, se acuerda despedir a la empleada por haber faltado los días 8, 16, y 22 de diciembre de 2014.

Gerente General

Representante Legal

Jefa de Recursos Humanos

Anexo 8.2 Notificación de Despido

San Miguel, 29 de diciembre de 2014

Ing. Claudia Pacheco Joya

Se le saluda muy cordialmente.

Agradeciéndole de antemano su desempeño en la empresa durante muchos años, se le comunica por medio de la presente que por haber faltado gravemente a lo estipulado en el contrato de trabajo la empresa ha decidido despedirla. La falta constituye en que no asistió a trabajar los días 8,16 y 22 de diciembre del presente año.

Representante Legal

Anexo 8.3 Solicitud para Audiencia Conciliatoria.

EL INFRASCrito SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL A: LA SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada Legalmente por el señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA. Que en diligencia promovidas por el trabajador: **CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA.** Se encuentra la solicitud que literalmente dice: *****

EXP. N°: DGT-SM-00/2015

LICDA.: SANDRA PEREIRA.

EN LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Miguel, a las diez horas con treinta minutos del día siete de Enero de dos mil quince. Comparece la trabajadora **CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA,** quien es de **Veintinueve** años de edad, **Ingeniera en Sistema Informáticos,** de nacionalidad **Salvadoreña,** del domicilio de **San Miguel,** Departamento de **San Miguel,** con residencia en: **Colonia Belén, Séptima Calle Oriente, Casa Numero Setecientos Diez,** quien se identifica por medio de su Documento Único de Identidad Número **ceros millones cinco mil cuarenta y cinco guion uno.** Y DICE: Que el día **Quince de Julio de Dos Mil Siete,** comenzó a laborar para y a las órdenes de la **SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.,** destacada en el área de **atención al cliente,** con un horario de trabajo de **Lunes a Viernes de las ocho horas a las dieciséis horas, Sábado de las ocho horas a las doce horas,** devengando un salario mensual de **QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA MENSUALES,** los cuales eran cancelados de forma **Mensual.** Que el día **treinta y uno de Diciembre de dos mil catorce,** fue despedida de su trabajo por el Licenciado Alfredo Bladimir Ochoa Argueta, quien se desempeña como Representante Legal de la sociedad, sin que hasta la fecha se le haya cancelado su correspondiente indemnización, y demás prestaciones laborales, según consta en hoja de cálculo, agregada a las presentes diligencias. Es por lo anterior que pide la intervención del Jefe Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se nombre un Delegado y se cite a la **SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada legalmente por el señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA,** quien puede ser notificado en: **AVENIDA ROOSEVELT SUR Y SÉPTIMA CALLE PONIENTE, MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL,** para que en Audiencia Común Conciliatoria que se llevara a cabo en esta Oficina ubicada en **AVENIDA JOSE SIMEON CAÑAS, NUMERO CUATROCIENTOS OCHO, BARRIO EL CALVARIO, MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL,** en la cual se intente la solución del conflicto laboral suscitado y a resolver lo concerniente al reclamo que realiza el solicitante y que esta detallado en la Hoja de Cálculo que se agregara a las presentes diligencias, sin perjuicio de otras diligencias que pueda llevar el solicitante en otras oficinas de esta Institución. El Suscrito Jefe Regional de Oriente

RESUELVE: Admitir la presente solicitud de conformidad con lo establecido en el Artículo veinticuatro de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y tener por parte en las presentes diligencias a la trabajadora **CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA**. Designase como Delegados del suscrito para intervenir conjunta o separadamente en tales diligencias conciliatorias a **LAS LICENCIADAS SANDRA PEREIRA Y MARICELA CONTRERAS** y CITESE POR PRIMERA VEZ A: **SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada Legalmente por el señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA**, para que comparezca a esta Oficina a las **DIEZ HORAS DEL DIA TRES DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO**, para celebrar Audiencia Común Conciliatoria con el solicitante. De no verificarse la audiencia conciliatoria en la primera cita señalada, debido a que no compareció el empleador, no obstante haber sido citada y notificada legalmente, CITESE POR SEGUNDA VEZ, para que comparezca a esta oficina a las **NUEVE HORAS DEL DIA CUATRO DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO**, a fin de llevar a cabo la audiencia antes mencionada, PREVIENDOLE que de no comparecer a este segundo señalamiento incurriría en una MULTA, que señala el ARTICULO TREINTA DOS DE LA LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Así mismo PREVIENESELE a la parte solicitada que por ser una persona jurídica, deberá comparecer el representante legal con documentación que acredite fehacientemente su personería tales como I. Escritura de constitución de la Sociedad II. Credencial de Representante Legal Vigente y en caso de no poder comparecer personalmente deberá hacerlo por medio de apoderado de conformidad con lo establecido en el Artículo Trescientos Setenta y Cinco del Código de Trabajo vigente. (ABOGADO EN EJERCICIO). El trabajador se da por notificado y citado de los señalamientos anteriores y manifiesta estar enterado que puede hacerse asesorar y representar en la audiencia conciliatoria de un Defensor Público Laboral conforme a los términos del Convenio de Cooperación Técnica para brindar Atención de Calidad al Publico Usuarios de los Servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Procuraduría General de la Republica. No habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente acta y leída que le fue al compareciente ratifica su contenido y para constancia firmamos. ***** José. M. M. ***** Paz. H. ***** Ante Mí. ***** V. Canales. ***** Srio. ***** RUBRICADAS *****

Y para que le sirva de legal notificación y citación, expide la presente en la Ciudad de San Miguel, Departamento de San Miguel, a las DIEZ horas con TREINTA minutos del día SIETE del mes de ENERO de dos mil quince.

Secretario Notificador.

Anexo 8.6 Notificación para Conciliación

Ref. No. 60/2015/MM

Juzgado de lo Laboral: San Miguel, a las catorce horas y quince minutos del día uno de marzo de dos mil quince.

Como lo pide la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, admítase la demanda de fs. 1 y 2 tiénese por parte en su calidad de representate laboral de la trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA.

Cítese a conciliación a las partes para las once horas del día diez de marzo del corriente año, en este Juzgado.

La expresada citación tiene la calidad de emplazamiento para que la parte demandada conteste la demanda dentro del término establecido por la ley.

Asimismo tiénese por agregada la hoja de cálculos de indemnización y prestaciones laborales extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y confrontase con sus originales las credenciales únicas y resultando conformes agréguese y devuélvase la original a la interesada.

Por señalado lugar para oír notificaciones.

La Sociedad SILIS TOUR´S, S.A DE C.V, representada legalmente por la señora GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, puede ser citada y emplazada en avenida Roosevelt sur y séptima calle poniente, municipio y departamento de san miguel

Anexo 8.7 Sentencia

Ref. No. 60/2015/MM

JUZGADO DE LO LABORAL: SAN MIGUEL, a las diez horas y treinta minutos del día veintitrés de abril de dos mil quince.

Este Juicio Individual de Trabajo, ha sido promovido por la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, mayor de edad, Abogada de este domicilio, en calidad de representante laboral de la trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA , de veintinueve años de edad, soltera, Ingeniera en Sistemas Informáticos, salvadoreña, del domicilio de esta ciudad, en contra de la sociedad SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, representada legalmente por la señora GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ de cuarenta y seis años de edad, Licenciada en Administración de Empresas, de este domicilio. Reclamando: Indemnización por supuesto despido injusto y otras prestaciones de ley.

Han intervenido en esta instancia la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, en su carácter de representante laboral y en representación de la trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA. Y la parte demandada Sociedad SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, por medio de su Apoderado General Judicial licenciado EFRAIN ERNESTO ZUNIGA GUEVARA, mayor de edad, Abogado de este domicilio.

LEIDOS LOS AUTOS, y;

CONSIDERANDO I: La demanda consta en el escrito de fs. 1 frentes y vuelto, y 2 frente, presentada el día veintiséis de febrero del corriente año, por la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, en representación de la trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA.

Mediante resolución emitida a las catorce horas y quince minutos de día uno de marzo del corriente año, tal y como lo pidió la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, se les tuvo por parte del carácter en que compareció, se admitió la demanda, se citó a las partes a conciliación para las once horas del día diez de marzo del corriente año, y por señalado lugar para oír notificaciones.

CONSIDERANDO II: El día y hora señalados para llevar a cabo la conciliación ordenada a folios cinco, esta tuvo su debido efecto al comparecer ambas partes y no habiendo llegado a un arreglo satisfactorio pidieron se continuara el juicio hasta su resolución final según consta en acta de fs. 6.

Por auto de fs. 12, tal y como lo pidió el licenciado EFRAIN ERNESTO ZUNIGA GUEVARA, en el escrito de fd. 10 y 11, se le tuvo por parte en el carácter de Apoderado General Judicial de la Sociedad SILIS TOUR´S, S.A DE C.V, representada legalmente por la licenciada GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, se agregó la certificación del Testimonio de Escritura Pública de Poder General Judicial por contestada la demanda en sentido negativo y señaló lugar y telefax para oír notificaciones.

CONSIDERANDO III. Abierto que fue el juicio a pruebas por el término establecido por la ley, la parte actora ofreció declaración de testigo, declaración de propia parte de trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA y declaración de parte contraria de la señora EFRAIN ERNESTO ZUNIGA GUEVARA, en el carácter de apoderado legal de la Sociedad SILIS TOUR´S, S.A DE C.V, señalándose para sus respectivas recepciones las nueve horas del día diez, las ocho horas y cuarenta y cinco minutos y las nueve horas y quince minutos del día veintiuno, todas las fechas del mes de abril del corriente año, llevándose a cabo dichas diligencias, según consta en acta de fs.22, 39 y 40 del presente proceso. Así mismo tal y como lo pidió el licenciado EFRAIN ERNESTO ZUNIGA GUEVARA, mediante escrito presentado a las quince horas y cincuenta y cinco minutos del día dos de marzo del presente año, y mediante resolución emitida a las nueve horas y cuarenta y cinco minutos del día uno de marzo del presente año, se tuvo de su parte por alegada la excepción de Despido por causa justificada, de conformidad a lo establecido en el artículo 50, causales 1º, 12º y 16º del Código de Trabajo, y se señaló para la recepción de la prueba documental ofrecida las diez horas y quince minutos del día catorce de marzo del corriente año, y se ordenó agregar los documentos presentados por la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, no llevándose a cabo la recepción de la prueba testimonial, por no haber comparecido los testigos nominado, según acta de fs. 32 del presente proceso.

Para declarar cerrado el presente juicio se señalaron las catorce horas y quince minutos del día once de los corrientes, lo que tuvo su efecto sin la asistencia de partes, no obstante la citación de ley, quedando cerrado en legal forma el presente proceso, según consta en acta de fs. 48.

CONSIDERANDO IV: El licenciado EFRAIN ERNESTO ZUNIGA GUEVARA, alegó y opuso la excepción de despido por causa justificada, de conformidad a lo establecido en el artículo 50, causales 1º, 12º y 16º del Código de Trabajo, sin aportar probatoria al respecto, por lo que dicha excepción se declarará que no ha lugar.

En el caso que nos ocupa la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR, dijo en demanda que su representada la señora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA, ingresó a laborar a las órdenes de la Sociedad SILIS TOUR´S, S.A DE C.V, el día quince de julio del año dos mil siete hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, fecha en cual como a las nueve de la mañana, la licenciada GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ Jefe de Recursos Humanos de la Sociedad demandada, le manifestó que a partir de ese momento estaba despedida de su trabajo; siendo por tal motivo que le reclama el pago de indemnización, vacación proporcional y aguinaldo proporcional, aportando para la probanza de lo alegado, prueba testimonial consistente en la declaración de JUAN ANTONIO URRUTIA, cuya declaración al ser analizada por el Suscrito, amparado en la sana crítica de conformidad al artículo 461 del Código de Trabajo, esta no merece fe, pues de lo declarado se presume que al testigo no le consta el despido alegado por la demandante, ya que entre otras cosas dijo: "y ya no trabajaba ahí la señora Pacheco desde el treinta de diciembre del año pasado, y dejó de trabajar porque cuando llegó de su licencia por maternidad la despidieron y la despidió la licenciada Molina Jefe del Personal de Recursos Humanos y no le sabe el nombre a dicho señor. Así mismo a repreguntas formuladas por el Apoderado de la Sociedad demandada el testigo respondió que fue despedido de la agencia de viajes en el mes de septiembre de dos mil doce, que no podía precisar en donde ocurrió el despido por que no estaba presente al momento que despidieron a la señora Pacheco", en tal sentido es de entender que el declarante solo tiene meras referencias.

Con señalar que a folios veintisiete al treinta y uno del presente proceso fue incorporada la documentación presentada por la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR la cual consiste en: constancia de trabaja extendida a la trabajadora Claudia Beatriz Pacheco Joya, certificación de Informe de Cuenta Individual (Régimen de Salud) extendida por el Jefe de Sucursal San Miguel del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, e Historial Laboral del Sistema de Ahorro para Pensiones, AFP CONFIA, todos de la trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA, con lo cual el único que se logra establecer es la relación de trabajo que existió entre las partes contendientes, no así el despido alegado por la actora.

Referente a la declaración de parte contraria rendida por la señora GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, en su carácter de apoderada legal de la Sociedad SILIS TOUR´S, S.A DE C.V. y la declaración de propia parte de la trabajadora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA, estas no se tomaran en cuenta por no contener elementos distintos a los plateados en

la demanda y de legal forma con la documentación agregada a folios cuarenta y tres y cuarenta y cuatro, no se sabe que se pretendió probar, puesto que no guarda relación alguna con los motivos invocados en la demanda de folios 1 y 2. Siendo por todo lo anteriormente expuesto procedente absolver a la demandada de las acciones incoadas en la demanda.

POR TANTO: Fundado en las consideraciones anteriores y lo que para ello establece los artículos 417, 418 y 419 del Código de Trabajo, 217 y 218 CPCM, a nombre de la República de El Salvador, FALLO: a) Declarase que no ha lugar la excepción de despido por causa justificada de conformidad a lo establecido en el artículo 50, causales 1º, 12º y 16º del Código de Trabajo alegada y opuesta por el licenciado EFRAIN ERNESTO ZUNIGA GUEVARA, b) ABSUELVESE a la Sociedad SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE representada legalmente por la señora GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ, de las acciones incoadas en su contra por la licenciada MARIA ELISA GIRON MELGAR en su carácter de representate laboral de la señora CLAUDIA BEATRIZ PACHECO JOYA, en la demanda de folios 1 y 2. NOTIFIQUESE.

Anexo 9.1 Solicitud

EL INFRASCRITO SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL A: LA SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada Legalmente por el señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA. Que en diligencia promovidas por el trabajador: **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MERROQUIN.** Se encuentra la solicitud que literalmente dice: *****

EXP. N°: DGT-SM-00/2015

LICDA.: SANDRA PEREIRA.

EN LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Miguel, a las diez horas con treinta minutos del día siete de Enero de dos mil quince. Comparece el trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, quien es de **Veintinueve** años de edad, **TECNICO EN MERCADEO**, de nacionalidad **Salvadoreña**, del domicilio de **San Miguel**, Departamento de **San Miguel**, con residencia en: **Colonia Belén, Séptima Calle Oriente, Casa Numero Setecientos Diez**, quien se identifica por medio de su Documento Único de Identidad Número **cero cuatro millones novecientos veintisiete mil cuatrocientos veintitrés guion cero**. Y DICE: Que el día **Treinta de Julio de Dos Mil Once**, comenzó a laborar para y a las órdenes de la **SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V.**, destacado en el área de atención al cliente, con un horario de trabajo de **Lunes a Viernes de las ocho horas a las dieciséis horas, Sábado de las ocho horas a las doce horas**, devengando un salario mensual de **TRESCIENTOS CINCUENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA MENSUALES**, los cuales eran cancelados de forma **Mensual**. Que el día **Tres de Julio de Dos Mil Quince**, se presentó a las oficinas del Ministerio de Trabajo a exponer el caso sobre la reducción de salario que recibiría según fue informado por la encargada de Recursos Humanos. Es por lo anterior que pide la intervención del Jefe Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se nombre un Delegado y se cite a la **SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada legalmente por el señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA**, quien puede ser notificado en: **AVENIDA ROOSEVELT SUR Y SÉPTIMA CALLE PONIENTE, MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL**, para que en Audiencia Común Conciliatoria que se llevara a cabo en esta Oficina ubicada en **AVENIDA JOSE SIMEON CAÑAS, NUMERO CUATROCIENTOS OCHO, BARRIO EL CALVARIO, MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL**, en la cual se intente la solución del conflicto laboral suscitado y a resolver lo concerniente al reclamo que realiza el solicitante y que esta detallado en la Hoja de Cálculo que se agregara a las presentes diligencias, sin perjuicio de otras diligencias que pueda llevar el solicitante en otras oficinas de esta Institución. El Suscrito Jefe Regional de Oriente **RESUELVE:** Admitir la presente solicitud de conformidad con lo establecido en el Artículo veinticuatro de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y tener por parte en las

presentes diligencias a la trabajadora **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**. Designase como Delegados del suscrito para intervenir conjunta o separadamente en tales diligencias conciliatorias a **LAS LICENCIADAS SANDRA PEREIRA Y MARICELA CONTRERAS y CITESE POR PRIMERA VEZ A: SOCIEDAD SILIS TOUR'S, S.A. DE C.V., Representada Legalmente por el señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA**, para que comparezca a esta Oficina a las **DIEZ HORAS DEL DIA DIEZ DE JULIO DEL PRESENTE AÑO**, para celebrar Audiencia Común Conciliatoria con el solicitante. De no verificarse la audiencia conciliatoria en la primera cita señalada, debido al no comparecer el empleador, no obstante haber sido citada y notificada legalmente, CITESE POR SEGUNDA VEZ, para que comparezca a esta oficina a las **NUEVE HORAS DEL DIA DOCE DE JULIO DEL PRESENTE AÑO**, a fin de llevar a cabo la audiencia antes mencionada, PREVIENDOLE que de no comparecer a este segundo señalamiento incurriría en una MULTA, que señala el ARTICULO TREINTA DOS DE LA LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. **Así mismo PREVIENESELE a la parte solicitada que por ser una persona jurídica, deberá comparecer el representante legal con documentación que acredite fehacientemente su personería tales como I. Escritura de constitución de la Sociedad II. Credencial de Representante Legal Vigente y en caso de no poder comparecer personalmente deberá hacerlo por medio de apoderado de conformidad con lo establecido en el Artículo Trescientos Setenta y Cinco del Código de Trabajo vigente. (ABOGADO EN EJERCICIO)**. El trabajador se da por notificado y citado de los señalamientos anteriores y manifiesta estar enterado que puede hacerse asesorar y representar en la audiencia conciliatoria de un Defensor Público Laboral conforme a los términos del Convenio de Cooperación Técnica para brindar Atención de Calidad al Publico Usuarios de los Servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Procuraduría General de la Republica. No habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente acta y leída que le fue al compareciente ratifica su contenido y para constancia firmamos. *****José. M. M. ***** Paz. H. ***** Ante Mí.***** V. Canales. *****Srio. ***** RUBRICADAS *****

Y para que le sirva de legal notificación y citación, expide la presente en la Ciudad de San Miguel, Departamento de San Miguel, a las DIEZ horas con TREINTA minutos del día TRES del mes de JULIO de dos mil quince.

Secretario Notificador.

Anexo 9.2 Solicitud de Audiencia Conciliatoria.

EXP. DGT-SM-255/2015.

LICDA.: MARTINEZ CONTRERAS.

LA OFICINA REGIONAL DE ORIENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y

PREVISIÓN SOCIAL: San Miguel, a las ocho horas del día trece de julio del año dos

mil quince. Son estos el lugar día y hora señalados para celebrar segunda audiencia

común conciliatoria entre el trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO**

MARROQUINY LA SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A. DE C.V., Representada

Legalmente por el Señor ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA. Está presente

el trabajador, de generales conocidas en estas diligencias, quien se hace acompañar

por el Defensor Público Laboral Licenciado **GERSON ALBERTO TORRES LOPEZ,**

identificado por medio de su Documento Único de Identidad número cero cero cero

cero dos mil cuatrocientos dos guion cuatro y Credencial Única otorgada por la

Procuradora General de la República Licenciada **SONIA ELIZABETH CORTEZ DE**

MADRIZ, la cual después de ser confrontada con su original, se agrega en copia a

estas diligencias y en donde la sociedad **SILIS TOUR´S, S.A DE C.V.** no compareció

a la segunda cita programada para este día. En vista de lo anterior se **RESUELVE:**

QUE LA SOCIEDAD SILIS TOUR´S, S.A DE C.V. NO ESTA EN LA DISPOSICIÓN DE

CONCILIAR CON EL SR. MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN, POR

LO TANTO DEBERÁ PAGAR LA TOTALIDAD DE LAS PRESTACIONES LABORALES

EN CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN, VACACIÓN Y AGUINALDO COMPLETO Y

PROPORCIONAL SEGÚN CORRESPONDA. ADICIONALMENTE AL NO ATENDER

LOS CITATORIOS PARA LA AUDIENCIA CONCILIATORIA DEBERA CANCELAR

LA MULTA CORRESPONDIENTE. Y no habiendo nada más que hacer constar se

cierra la presente acta y para constancia firmamos.

Anexo 9.4 Hoja de Cálculo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ORIENTE
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES

Lugar de Trabajo: SILIS TOURS, S.A. DE C.V.
Trabajador(a): MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN

Rubro: Comercio al por mayor o al por menor, reparación de vehículos
 Género: **MASCULINO**
 Actividad: 1
 Fecha Ingreso: 30/07/2011
 Fecha Egreso: 13/07/2015
 F. Antiquedad I.: 30/07/2011
 F. Antiquedad F.: 13/07/2015

Directivo Sindical:

COMERCIO Y SERVICIOS

	Mensual	Diario
Límite Rubro:	\$1,008.00	\$8.40
Salario:	\$360.00	\$11.67
Horario Comisiones:	\$226.03	\$7.53
Salario Final:	\$576.03	\$19.20

Indemnización (100%):

Comisiones			1
Selección	Mes/Año	Días Lab. x mes	Com. x Mes
1	08/15	25	75.00
1	05/15	25	125.00
1	04/15	22	325.00
1	03/15	24	200.00
1	02/15	24	225.00
1	01/15	26	150.00
Total.....		146	\$ 1,100.00

SELECCIÓN	PERIODO		Años	Días	CONCEPTO	TOTAL
1	30/07/2011	13/07/2015	3	350	INDEMNIZACIÓN.....	\$2,280.44
0					Vacación Completa.....	\$0.00
0						\$0.00
1	29/07/2014	13/07/2015	0	350	Vacación Proporcional.....	\$359.03
0						
0						
0						
1	12/12/2014	13/07/2015	0	214	AGUINALDO PROPORCIONAL.....	\$213.89
0						
0						
Total.....						\$2,853.36

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones que le corresponden a un(a) trabajador(a) despedido sin causa justificada.
 Esta Oficina responde por las operaciones realizadas, no así por la veracidad de los datos suministrados por el(los) trabajador(a) solicitante.

13 de Octubre de 2015




 Elaborado por

Anexo 9.5 Sentencia Juzgado de lo Laboral (Absuélvase)

278/2012/RN

JUZGADO DE LO LABORAL: SAN MIGUEL, a las quince horas del día treinta de julio de dos mil quince.

Este Juicio Individual de Trabajo ha sido promovido por el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, mayor de edad, abogado, de este domicilio, quien actúa en su concepto de Defensor Público Laboral de la Procuraduría General de la Republica y en representación del señor **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, de treinta y cinco años de edad, Bachiller, Soltero, del domicilio de esta Ciudad, en contra de la Sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, que se puede abreviar **SILIS TOUR´S, S.A DE C.V.** del domicilio de San Miguel, reclamando indemnización y otras prestaciones de Ley.

Ha intervenido en esta instancia únicamente la parte actora, el trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, juntamente con el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, ambos de generales arriba relacionadas. Así mismo la parte demandada por medio de su Apoderado General Judicial Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ**, mayor de edad, Abogada, y del domicilio de San Miguel.

CONSIDERNADO I: Que el día treinta de agosto de dos mil quince, el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ** en su concepto de representante laboral del trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN** presento demanda escrita la cual corre agregada al presente proceso.

CONSIDERANDO II: El día y hora señalado para llevar a cabo la conciliación ordenada, esta se lleva a cabo con la asistencia de las partes el trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN** y su representante laboral Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, según consta en acta, la parte demandada por medio de su Apoderado General Judicial Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** ofreciendo la cantidad de **DOS MIL DOLARES** como medida conciliatoria, no aceptando dicho trabajador por lo que ambas partes pidieron que se continuara el juicio.

POR TANTO: Fundado en los considerandos anteriores y lo que para ello establecen los artículos 417, 418, 419 del Código de Trabajo, 217 y 218 CPC Y M, a Nombre de la Republica de El Salvador, **FALLO: ABSUELVESE** a la Sociedad

SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE representada legalmente por la señora **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** de las acciones incoadas en la demanda de folios uno frente y vuelto, interpuesta por el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, en calidad de Representante Laboral del Trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN NOTIFIQUESE.**

Anexo 9.6 Sentencia del Juzgado de lo Laboral (Condenase)

POR TANTO: Fundado en los considerandos anteriores y lo que para ello establecen los artículos 417, 418, 419 del Código de Trabajo, 217 y 218 CPC Y M, a Nombre de la Republica de El Salvador, **FALLO: CONDENASE** a la Sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE** representada legalmente por la señora **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** a pagarle al trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN** las siguientes prestaciones **INDEMNIZACION** que le corresponde por el tiempo que estuvo al servicio de la parte patronal la cual asciende a la cantidad de **DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA DOLARES CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS**, **Vacación Proporcional** la cual asciende a la cantidad de **TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE DOLARES CON CUATRO CENTAVOS**, **Aguinaldo Proporcional** el cual asciende a la cantidad de **DOSCIENTOS TRECE DOLARES CON OCHENTA Y NUEVE CENTAVOS**, y los salarios caídos que por el trámite de este juicio le pertenecen los cuales ascienden a la cantidad de **TRESCIENTOS CINCUENTA DOLARES**, haciendo todo lo anterior a la cantidad de **TRES MIL DOSCIENTOS TRES DOLARES CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS. NOTIFIQUESE.**

Anexo 9.7 Sentencia Cámara de lo Laboral (Absuélvase)

**CAMARA DE LO LABORAL
DE LA PRIMERA SECCION DE ORIENTE
SAN MIGUEL**

República de El Salvador, C.A.

Ref. L/#03/31-01-13

CAMARA DE LO LABORAL DE LA PRIMERA SECCION DE ORIENTE: San Miguel, a las ocho horas y quince minutos del día veinte de agosto de dos mil quince.

- 1- El recurso de apelación ha sido interpuesto en el **PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, promovido por el licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, mayor de edad, abogado, de este domicilio, defensor público laboral, delegado en esta ciudad por la señora Procuradora General de la Republica; y en representación del señor **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, mayor de edad, bachiller, de este domicilio contra la sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE** que se abrevia **SILIS TOUR´S, S.A DE C.V.** del domicilio de San Miguel departamento de San Miguel representada legalmente por el señor **ALFREDO BLADIMIR OCHOA ARGUETA**, mayor de edad, Abogado, del mismo domicilio, y en el proceso por su apoderado general judicial, licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ**, mayor de edad, abogada, del domicilio de San Miguel reclamándole indemnización por despido injusto de su trabajo y demás prestaciones de ley.

POR TANTO: Fundado en los considerandos anteriores y lo que para ello establecen los artículos 417, 418, 419 del CT y los artículos 217 y 218 del CPCM, a nombre de la Republica de El Salvador, **FALLO: ABSUELVESE**, a la sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, Representada Legalmente por la Licenciada **GLADIS MARLENE MOLINA GONZALEZ** de las acciones incoadas en la demandad interpuesta por el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ** en calidad de Representante Laboral del trabajador **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**

Anexo 9.8 Sentencia Cámara de lo Laboral (Condenase)

POR TANTO: De conformidad a las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y Arts. 417, 418, 419, 420, 572 y 584 CT y Arts. 20, 29, 217 y 218 CPCM, a nombre de la Republica de El Salvador **FALLAMOS. a). CONDENASE** a la sociedad **SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE** que se abrevia **SILIS TOUR´S, S.A DE C.V.**, al pago de **DOSCIENTOS DOLARES (\$ 200.00)** en concepto de salarios caídos en esta instancia. Oportunamente vuelven los actos originales al Tribunal de su procedencia con la certificación respectiva.

Anexo 9.9 Recurso de Casación.

HONORABLE CÁMARA DE LO LABORAL DE LA PRIMERA SECCIÓN DE ORIENTE:

MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ, con Número de identificación Tributaria cero seiscientos catorce-ciento setenta y un mil setenta y ocho-ciento siete-tres y de generales conocidas en el Juicio Laboral que en el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de San Miguel, promovió el Licenciado **MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ**, defensor público laboral, delegado de la ciudad de San Miguel, por la señora Procuradora General de la República, en representación del Señor **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, también de generales conocidas, en el expresado juicio contra mi mandante **MAURICIO ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN**, del domicilio de San Miguel, con Número de Identificación Tributaria cero seiscientos catorce- diez once setenta y ocho- cero cero dos- tres a usted atentamente **EXPONGO:**

- I. Que vía fax, a las diez horas con veintidós minutos del día dos de septiembre en curso, fui notificado de la sentencia dictada por esa Honorable Cámara a las doce horas y diez minutos del día veinte de

agosto de dos mil quince; en la cual se confirma la sentencia venida en apelación en el presente caso.

- II. Que haciendo uso del derecho que la ley concede a mi poderdante, ésta tiene la intención de interponer el correspondiente **RECURSO DE CASACIÓN PARA ANTE LA HONORABLE SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, por no estar conforme con lo resuelto en dicha sentencia.
- III. Por lo antes expuesto, a ustedes, únicamente **PIDO**: Se me expida el correspondiente oficio de mandamiento de pago dirigido a la Dirección General de Tesorería del Ministerio de Hacienda, a fin que pueda realizarse el depósito que exige el Art. 591 CT.
- IV. Comisiono a la señora **María del Rosario Velásquez Ramírez**, para que pueda recibir el oficio de mandamiento de pago arriba mencionado, así como cualquier documento de mi interés.

San Miguel, veintiséis de agosto de dos mil quince.-

Presentado a las diez horas y cincuenta minutos del veintisiete de agosto de dos mil quince, por la señora MARIA DEL ROSARIO VELÁSQUEZ RAMIREZ, a quién identifiqué por medio de su documento único de identidad, numero: Cero dos millones setecientos noventa y cinco mil doscientos veintiuno- cero, que tuve a la vista.- se anexan las copias de ley.

Anexo 9.10 Sentencia Sala de lo Civil (Inadmítase)

EL INFRAESCRITO SECRETARIO DE LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Certifica del Recurso de Casación 290-CAL-2015, la resolución que literalmente dice:////////////////////////////////////

El Juez de lo Laboral de San Miguel al conocer el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, iniciando en contra de la Sociedad SILIS TOUR´S, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, resolvió condenar a la demandada de cada una de las acciones incoadas en su contra.

De la resolución referida, se recurrió en apelación ante la Cámara de lo Laboral de la Primera Sección de Oriente, San Miguel, quien fallo en el mismo sentido, es decir a favor del trabajador demandante.

En razón del pronunciamiento del Ad quem, la licenciada Molina González, recurre en casación y fundamenta su recurso en la causa genérica de infracción de ley y en los submotivos de interpretación errónea del artículo 414 del Código de Trabajo y por defecto de jurisdicción por razón de la materia, respecto al artículo 17 del mismo cuerpo de ley.

Luego de dar lectura al libelo que contiene el recurso, esta Sala estima conveniente considerar: que el submotivo de interpretación errónea de ley, se configura cuando el juzgador aplica acertadamente determinado precepto jurídico, para resolver el fondo de un asunto sometido a su conocimiento, pero confiriendo una interpretación equivocada al mismo, ya sea ampliado o restringido el sentido liberal de la norma.

Por lo expuesto conforme a los artículo 602 del Código de trabajo, 528 y 532 del Código Procesal Civil y Mercantil, esta Sala **RESUELVE:** a) **INADMITASE** el recurso de mérito; b) Ordénese a la Cámara de lo Laboral de la Primera Sección del Centro, entregar al trabajador **MAURICIO**

ALEXANDER FERRUFINO MARROQUIN, la cantidad de CIENTO CATORCE DOLARES CON VEINTINUEVE CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, mediante recibo de ingreso número: cero ocho cero cero doscientos treinta y nueve mil ochenta y ocho a la orden del Ministerio de Hacienda en el Departamento Fondos Ajenos en Custodia con motivo del presente recurso; c) Devuélvase los autos al tribunal remitente con certificación de lo proveído; d) Tome Nota la Secretaria de esta Sala del medio técnico electrónico para recibir notificaciones y de la persona comisionada para tal efecto.

HAGASE SABER

PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO SUSCRIBEN

Es conforme con su original con la cual se confronto en la Secretaria de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia y para ser remitida a la Cámara de lo Laboral de la Primera Sección de Oriente de San Miguel, se remite la presente certificación constando de dos folios útiles, en San Salvador a los veinte días del mes de septiembre de dos mil quince.

Anexo 9.11 Sala de lo Civil (No da lugar a Casación)

POR TANTO: De conformidad a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los Arts. 593, 602 del Código de Trabajo; y 532 del Código Procesal Civil y Mercantil, a nombre de la República, esta Sala **FALLA:** a) **NO HA LUGAR A CASAR LA PRESENTE SENTENCIA**, por la causa genérica de Infracción de Ley, y por el sub-motivo de Error de Derecho en la Valoración de la Declaración de Parte Contraria, citando como precepto infringido el Art. 353 del Código procesal Civil y Mercantil; y, b) **Devuélvase** los autos al tribunal remitente con certificación de esta sentencia. HAGASE SABER.

Anexo 9.12 Sala de lo Civil (Confirmase)

POR TANTO: De acuerdo a las razones expuestas, disposiciones legales citadas y los Artículos 417, 418, 419, 420 y 584 CT; y 212, 216, 217 y 218 del CPCM, a nombre de la República, esta Sala **FALLA:** a) **CONFIRMASE** la sentencia venida en apelación, pronunciada por la Cámara Segunda de lo Laboral, a las quince horas del día veintiuno de diciembre de dos mil once; y, b) **CONDENASE** además al Estado de El Salvador, en el Ramo del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, a pagar a la trabajadora demandante la cantidad de DOSCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (\$200.00), en concepto de salarios caídos en esta instancia. En su oportunidad, devuélvase los autos al tribunal remitente, con certificación de esta sentencia. HÁGASE SABER

Anexo 9.13 Recibo de Ingreso

65

GOBIERNO DE EL SALVADOR
MINISTERIO DE HACIENDA - SERVICIOS DE TESORERIA

RECIBO DE INGRESO / No. 08 0023988

RESOLUCION		NOMBRE O RAZON SOCIAL															
		CAMARA DE LO CIVIL DE LA PRIMERA SECCION DE ORIENTE															
TIPO		(4) EJERCICIO FISCAL PERIODO O FECHA	(5) COLECTIVA	(6) FECHA DE PAGO			(7) FORMA DE PAGO										
0			97021	DIA	MES	AÑO	EFFECTIVO 1 <input checked="" type="checkbox"/> CUPONES 3 <input type="checkbox"/>										
							BONOS 2 <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>										
NOMBRE DEL IMPUESTO U OTRO INGRESO																	
FONDOS AJENOS EN CUSTODIA																	
VALORES																	
(10) IMPUESTO U OTRO INGRESO	(11) Imp. P.L.	(12) M U L T A	(13) RECARGO	(14) INTERESES	(15)	(16)	TOTAL										
\$ 114.29		\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00			\$ 114.29										
\$ 114.29		\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00			\$ 114.29										
RECIBIDO (LETRAS)																	
CATORCE 29/100 DOLARES																	
DE INGRESO:		FECHA EMISION SOPORTE INGRESO:															
PECIFICACIONES:		06 SET. 2013															
111 CAUSA L/722/15-05-13 RECURSO DE CASACION DEL PROCESO INDIVIDUAL DE TOMOVIDO POR LAS LIC. KARLA MARIA ALVARADO BONILLA Y LILIANA MARGARITA MARIN EN REPRESENTACION DE LA SRA. EDITH DEL CARMEN RODRIGUEZ DE CONTRA LA SOCIEDAD PRODUCTOS AVON, S.A.		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>RECIBIDO ORIGINAL DE EFECTIVO</td> <td>\$ 114.29</td> </tr> <tr> <td>RECIBIDO ORIGINAL DE CUPONES</td> <td>\$ 0.00</td> </tr> <tr> <td>RECIBIDO ORIGINAL DE BONOS</td> <td>\$ 0.00</td> </tr> <tr> <td>RECIBIDO ORIGINAL DE OTROS</td> <td>\$ 0.00</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>\$ 114.29</td> </tr> </table>						RECIBIDO ORIGINAL DE EFECTIVO	\$ 114.29	RECIBIDO ORIGINAL DE CUPONES	\$ 0.00	RECIBIDO ORIGINAL DE BONOS	\$ 0.00	RECIBIDO ORIGINAL DE OTROS	\$ 0.00	TOTAL	\$ 114.29
RECIBIDO ORIGINAL DE EFECTIVO	\$ 114.29																
RECIBIDO ORIGINAL DE CUPONES	\$ 0.00																
RECIBIDO ORIGINAL DE BONOS	\$ 0.00																
RECIBIDO ORIGINAL DE OTROS	\$ 0.00																
TOTAL	\$ 114.29																
la.garc		(18) IDENTIFICACION Y FIRMA DEL COLECTOR O CAJERO 13 81 12:05:14															

COPIA

Anexo 10.1 Carta de Renuncia



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO



Nº 0049295

LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO: para los efectos del artículo 402 inc. 2º del código de trabajo, extiende la presente hoja solicitud del trabajador David Josue Mendoza Figueroa con Documento Único de Identidad número 04334764-5 en San Miguel, a los 30 días del mes de Noviembre del año 2015.



A través de esta carta, dejo asentada mi decisión de terminar mi relación laboral con esta Empresa, relación que he mantenido desde el 01 de Abril de 2010.

Dicha decisión corresponde a una nueva oportunidad de empleo en la que tendre mejores prestaciones laborales y un mayor desarrollo profesional.

Por tal razón, es importante informarle que a partir del día 29 de Noviembre de 2015 me desvinculare de la empresa. Hasta la fecha he dejado todas mis labores en orden.

Quiero agradecerle a usted y a la empresa por la oportunidad que me dieron al confiar en mí para este puesto en el que crecí profesional y personalmente. Deseo siempre lo mejor para esta empresa y me sentiré parte de ella eternamente.

Instrucciones para el solicitante:

1. La presente hoja, solamente puede ser utilizada el mismo día de su extensión o dentro de los diez días siguiente a esta fecha.
2. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.
3. Verificar, que no se adeude salarios, vacaciones, aguinaldos, horas extras, comisiones u otra prestación laboral antes de firmar.

Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja, es responsabilidad del solicitante.

Anexo 11.1 Cuestionario Contadores

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS CONTADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CARGO QUE DESEMPEÑA:

OBJETIVOS.

- ✓ Conocer el tratamiento contable que aplican las pequeñas empresas de servicios con relación a los beneficios a empleados por terminación de contrato.
- ✓ Identificar los principales elementos que toman en cuenta los contadores de las pequeñas empresas de servicios para el tratamiento contables de los beneficios a empleados por terminación de contrato.

INDICACIONES.

Subraye la respuesta de acuerdo a su criterio.

1. ¿En qué medida se aplican las políticas que la administración ha establecido sobre el otorgamiento de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

- a. 25% b. 50% c. 75% d. 100%

2. ¿Qué normativa técnica aplica la empresa para el tratamiento contable de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

- a. NIIF/PYMES b. NIIF Completas c. Legal d. PCGA

3. ¿Cuáles son las prestaciones que se les otorga a los empleados al finalizar el contrato de trabajo?

4. ¿Cómo determinan las provisiones por obligaciones laborales?

5. ¿Cómo contabiliza las provisiones en concepto de beneficios a empleados por terminación de contrato?

6. ¿En qué forma se dan los pagos de los beneficios a empleados por terminación de contrato en la empresa?

- a. Efectivo b. Cheque c. Especie d. Otros

✓ Por mutuo consentimiento y por renuncia:

✓ Despido de hecho sin causa justificada:

10. ¿Le ha generado a la empresa alguna insolvencia los casos de renuncia voluntaria?

11. ¿Se ha visto afectada la empresa por demandas sobre incumplimientos a las disposiciones legales que regulan el otorgamiento de los beneficios a empleados por terminación?

a. Si

b. No

Explique:

12. ¿Cómo refleja en los Estados Financieros los casos de demandas por incumplimiento a las disposiciones legales que regulan el otorgamiento de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

13. ¿Posee conocimiento con relación a los cálculos actuariales para estimación de los pasivos laborales?

Anexo 11.2 Cuestionario Propietarios

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PROPIETARIOS Y/O ADMINISTRADORES DE PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CARGO QUE DESEMPEÑA:

OBJETIVOS.

- ✓ Conocer aspectos relacionados al tratamiento contable de los beneficios a empleados que implementan las pequeñas empresas del sector servicio.
- ✓ Identificar los principales elementos que se deben considerar al elaborar una guía para el tratamiento contable de los beneficios a empleados.

INDICACIONES.

Subraye la respuesta de acuerdo a su criterio.

1. ¿Contempla dentro de su administración algún instructivo o manual en el cual se explica los beneficios que se otorgan a los empleados?
 - a. Si
 - b. No

2. ¿En qué medida conoce las disposiciones legales que regulan los beneficios a empleados por terminación de contrato en nuestro país?
- a. Excelente b. Muy Bueno c. Bueno d. Regular e. Malo
3. Seleccione los tipos de beneficios a empleados por terminación de contrato que brinda a sus empleados.
- a. Indemnización.
b. Renuncia Voluntaria.
c. Vacaciones.
d. Aguinaldo.
e. Otros. _____
4. ¿En qué grado proporciona a sus empleados todos los beneficios que regulan las disposiciones legales?
- a. 100% b. 80% c. 60% d. 40% e. 20%
5. ¿Considera usted los derechos mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás disposiciones legales para determinar la cuantía de beneficios por terminación de contrato que otorgara a sus empleados?
- a. Si b. No
6. ¿Se han establecido políticas dentro de la empresa sobre los beneficios por terminación de contrato que se le otorgan a los empleados?
- a. Si b. No
7. ¿Posee la empresa política para establecer provisiones por futuros desembolsos en concepto de beneficios a empleados por terminación de contrato?
- a. Si b. No

8. ¿Cuál es la forma de pago de los beneficios a empleados por terminación de contrato en su empresa?

- a. Efectivo b. Cheque c. Especies d. Otros

9. ¿Qué efectos financieras le genera la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

- a. Positivo b. Negativo

10. ¿Ha facilitado la capacitación adecuada al personal del área de contabilidad para realizar la contabilización adecuada de los beneficios a empleados por terminación de contrato de acuerdo a las nuevas disposiciones legales?

- a. Si b. No

11. ¿Cuáles considera usted que serían los principales problemas que se originarían por el incumplimiento a las disposiciones legales sobre los beneficios a empleados por terminación de contrato?

12. ¿Conoce los procedimientos a seguir en casos judiciales por desacuerdos con el personal respecto a las compensaciones económicas de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

- a. Si b. No

13. ¿Ha enfrentado algún tipo de demandas laborales en los últimos cinco años?

- a. Si b. No

14. ¿Considera necesario el diseño de una guía para la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato?

a. Si

b. No

15. ¿Qué elementos considera importantes para ser incluidos en la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato, tomando en cuenta las disposiciones legales y contables?

Bibliografía

1. *Constitución de la República de El Salvador*
 2. *Código de Trabajo, decreto N° 15. Publicado en Diario Oficial No 85, Tomo No 391, del 06 de Mayo de 2011*
 3. *Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, decreto N° 592. Publicada en Diario Oficial No 12, Tomo No 402, del 21 de Enero de 2014.*
 4. *Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, decreto N° 682. Publicada en Diario Oficial N° 81 Tomo N° 331 de fecha 3 de Mayo de 1996*
 5. *Recopilación de Leyes Tributarias, Editorial Jurídica Salvadoreña. 54° edición. Enero de 2012.*
 6. *Circular 02/2012, Dirección General de Impuestos Internos, Ministerio de Hacienda, emitida el 12 de Diciembre de 2012*
 7. *Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, decreto No 927. Publicada en Diario Oficial N° 243, Tomo N° 333 de fecha 23 de Diciembre de 1996*
 8. *Ley del Seguro Social, decreto No 1263. Publicado en Diario Oficial N° 226 Tomo N° 161 de fecha 11 de Diciembre 1953*
 9. *Ley de Formación Profesional, decreto No 554. Publicado en Diario Oficial N° 143 Tomo N° 320 de fecha 29 de Julio de 1993.*
- <http://edgarmonteros.blogspot.com/2011/03/breve-historia-de-las-empresas.html>.
(s.f.).
- <http://about-why.com/negocios/recursos-humanos/2/la-historia-de-los-planes-de-beneficios-para-empleados.php>. (s.f.).
- <http://americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/las-pymes-esas-protagonistas-que-america-latina-ha-dejado-rezagadas>. (s.f.).

<http://es.slideshare.net/AlexanderZamoraAmrtinez/clasificacion-de-empresas-13930129>. (s.f.).

<http://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/2501-el-auditor-los-beneficios-a-empleados-y-la-nic-19>. (s.f.).

<http://www.centrogl.com/a/que-son-las-mipymes-y-su-evolucion>. (s.f.).

<http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-evolucion-historica-del-concepto-de-empresa>. (s.f.).

<http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-evolucion-historica-del-concepto-de-empresa>. (s.f.).

<http://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/la-evolucion-historica-del-concepto-de-empresa>. (s.f.).

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1389/realidad-empresa.htm>. (s.f.).

<http://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>. (s.f.).

<http://www.niifelsalvador.com/pymes.php>. (s.f.).

<http://www.niifpymes.com/beneficios-a-los-empleados>. (s.f.).

<http://www.soyentrepreneur.com/el-salvador-mayor-crecimiento-y-oportunidad-para-pymes.html>. (s.f.).

<https://www.conamype.gob.sv/index.php/temas/ley-mype>. (s.f.).

Vasquez Viera & Asociados. (Diciembre 06 de 2014). *Desayuno Conferencia “Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”*.