

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE CONTADURÍA PÚBLICA**



TRABAJO DE GRADO:

“GUÍA PROGRAMÁTICA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA
DERECHO LABORAL, EN LA CARRERA DE LICENCIATURA EN
CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR,
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL, AÑO 2016.”

PRESENTADO POR:

HERNÁNDEZ SORTO, MARINA YAMILETH
RIVERA MOREIRA, WILLIAM ALEXIS
VILLALOBOS MURILLO, KARLA JOSCELIN

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. OSCAR RENÉ BARRERA GARCÍA

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, FEBRERO 2017.

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROÁMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MASTER ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. CARLOS ARMANDO VILLALTA

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO

DRA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA

SECRETARIA GENERAL INTERINA

LICDA. NORA BEATRIZ MENÉNDEZ

FISCAL GENERAL INTERINA

ING. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ

DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DÍAZ

VICEDECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ

SECRETARIO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por alumbrar mí camino, por darme la sabiduría, la inteligencia y la fuerza necesaria para no darme por vencido en este camino del saber y así haber culminado mis estudios universitarios y por culminar satisfactoriamente mi trabajo de grado.

A MI MADRE, MARIA DEL TRÁNSITO RIVERA: Por brindarme en todo momento su apoyo incondicional, esfuerzos y sacrificios brindados a lo largo de toda mi carrera.

A MI HERMANO, WALTER ANTONIO RIVERA MOREIRA Y DEMAS FAMILIA: Por su apoyo incondicional y comprensión, por ser un impulso muy importante para salir adelante en mi vida profesional; por motivarme siempre a lograr mis metas y propósitos en la vida.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, MARINA YAMILETH HERNÁNDEZ SORTO Y KARLA JOSCELIN VILLALOBOS MURILLO: Por toda la dedicación, esfuerzo y responsabilidad que han tenido hasta este momento y que hoy queda plasmada en el desarrollo del presente trabajo.

A NUESTRO ASESOR, LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCÍA: Por toda su contribución y apoyo incondicional, por la dirección brindada y los conocimientos compartidos para la realización de la investigación.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR: Por su labor educativa en mi desarrollo como profesional. A mis compañeros y amigos que estuvieron a mi lado a lo largo de toda mi formación universitaria y que de alguna manera me ayudaron a cumplir mi meta.

RIVERA MOREIRA, WILLIAM ALEXIS

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS: A Dios todo poderoso por concederme la sabiduría y el entendimiento para poder culminar satisfactoriamente mis estudios universitarios y haber terminado mi trabajo de graduación, por guiar cada uno de mis propósitos sabiendo que con su fortaleza e inmensa misericordia los he alcanzado hasta este momento.

A MIS PADRES: José Israel Hernández Amaya y Marina Sorto Márquez, por su apoyo, el esfuerzo y la comprensión que siempre me han brindado con el propósito de ser una persona de bien y útil a la sociedad, sé que sin su apoyo no hubiese sido posible alcanzar esta meta.

A TODOS LOS DOCENTES: Que me instruyeron, me enseñaron y compartieron todos sus conocimientos que fueron esenciales para mi desarrollo profesional.

A MIS TÍOS: Especialmente a Elías Sorto Márquez quien me brindo incondicionalmente todo su apoyo tanto emocional como económico y sé que sin su ayuda no hubiese logrado cruzar esta meta, a mis demás familiares que de una u otra manera contribuyeron a que esto fuera posible.

A MI DOCENTE ASESOR LIC. OSCAR RENÉ BARRERA GARCÍA: Por la paciencia y el tiempo brindado para orientarnos en el desarrollo del trabajo de graduación.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: Karla Joscelyn Villalobos Murillo y William Alexis Rivera Moreira; por brindarme su amistad al igual que por la oportunidad de haber desempeñado este trabajo junto a ellos.

HERNÁNDEZ SORTO, MARINA YAMILETH

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por haberme guiado, protegido y ayudado hasta este día y lograr culminar mis estudios.

DE MANERA MUY ESPECIAL A MI MADRE: En quien encontré siempre un apoyo y palabras de sabiduría, ella quien supo educarme, guiarme, y darme fuerzas; quien a lo largo de toda mi vida ha apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento.

A MÍ AMADO ESPOSO: Por siempre haberme dado su fuerza, apoyo y paciencia incondicional que me han ayudado.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: Por su paciencia y apoyo incondicional en el transcurso del desarrollo de la investigación, así como por su amistad a largo de la carrera.

A MI ASESOR DE TESIS LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCÍA: Quién nos orientó en cada etapa de la investigación.

YA MIS MAESTROS: A quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR: Un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

KARLA JOSCELIN VILLALOBOS MURILLO

ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADROS	I
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	III
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I.....	4
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. ANTECEDENTES.....	4
1.2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	6
1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.3.1. Delimitación Espacial	9
1.3.2. Delimitación Temporal.....	9
1.4. FORMULACIÓN O ENUNCIADO DEL PROBLEMA	10
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.6. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS	12
1.6.1. Objetivo General.....	12
1.6.2. Objetivos Específicos:.....	12
1.7. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	13
1.7.1. Hipótesis General	13
1.7.2. Hipótesis Específicas	13
1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS	14

CAPITULO II	16
2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1. TIPO DE ESTUDIO	16
2.2. MÉTODO	16
2.3. DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA	17
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	20
2.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.5.1. Etapa de planificación	21
2.5.2. Etapa de ejecución de la investigación	22
2.5.3. Etapa de divulgación	23
2.6. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	23
2.6.1. Procesamiento de la Información	23
2.6.2. Análisis e interpretación de los datos	24
CAPITULO III	25
3. MARCO TEÓRICO	25
3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	25
3.1.1. Antecedentes de la Universidad de El Salvador	25
3.1.2. Antecedentes de la Facultad Multidisciplinaria Oriental (FMO)	28
3.1.3. La Contaduría Pública en la Universidad de El Salvador y en la Facultad Multidisciplinaria Oriental	30
3.1.4. Antecedentes de los Planes de Estudio	32
3.1.5. Creación de la asignatura Derecho Laboral	35

3.2. ELEMENTOS TEÓRICOS	35
3.2.1. Bases de la Teoría Educativa.....	35
3.2.2. Teoría Didáctica y Pedagógica	40
3.2.3. La teoría del Diseño Instruccional.....	49
3.2.4. Teoría de la Enseñanza- Aprendizaje.....	51
3.2.5. Fundamentos del constructivismo pedagógico en un aprendizaje significativo.....	56
3.2.6. Estrategias de enseñanza	67
3.2.7. El Derecho Laboral en la Profesión Contable.	70
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	75
3.4. MARCO NORMATIVO DEL DERECHO LABORAL	77
3.4.1. Constitución de la República de El Salvador 1983.....	77
3.4.2. Código de Trabajo de El Salvador 1972 con reformas	80
3.4.3. Ley del Instituto Salvadoreño de Seguro Social (ISSS) y sus Reglamentos..	81
 VAPITULO IV	 83
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	83
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO OBTENIDOS DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO DE LA LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.....	84
4.2. PERCEPCIÓN DOCENTE DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL Y SU PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.....	113

4.3. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN REFERENCIA AL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL.....	120
4.4. CONCLUSIONES.....	126
CAPITULO V.....	128
5. PROPUESTA DE UNA GUÍA PROGRAMÁTICA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL.....	128
5.1. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA.....	128
5.1.1. Estructura de la Carta Didáctica propuesta.....	128
5.2. DESARROLLO DEL PLAN DIDÁCTICO DE LA ASIGNATURA DE DERECHO LABORAL	130
CAPITULO VI.....	170
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	170
6.1. CONCLUSIONES.....	170
6.2. RECOMENDACIONES	172
GLOSARIO	174
BIBLIOGRAFÍA.....	178
ANEXOS	182

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Especialización del Plan de Estudio de 1967.....	32
Cuadro N° 2: Especialización del Plan de Estudio de 1970.....	33
Cuadro N° 3: Especialización del Plan de Estudio de 1973.....	33
Cuadro N° 4: Disposición del Programa de Estudio.....	84
Cuadro N° 5: Actualización del Programa de Derecho Laboral.....	85
Cuadro N° 6: Razones de Actualización del Programa.....	86
Cuadro N° 7: Contribución de una Guía Programática de Derecho Laboral al Proceso de Enseñanza Aprendizaje.....	87
Cuadro N° 8: Guía Programática de Derecho Laboral.....	89
Cuadro N° 9: Diseño Metodológico y Planificación Estratégica del programa.....	90
Cuadro N° 10: Porcentaje de desarrollo de los contenidos del Programa.....	91
Cuadro N° 11: Desarrollo de los contenidos de la Asignatura.....	92
Cuadro N° 12: Recordatorio de lo impartido en la asignatura Derecho Laboral.....	94
Cuadro N° 13: Recursos Didácticos utilizados al impartir la asignatura.....	95
Cuadro N° 14: Razones de la idoneidad de los Recursos Didácticos.....	96
Cuadro N° 15: Utilización de nuevos Recursos Didácticos.....	98
Cuadro N° 16: Utilización de nuevas Estrategias de Evaluación.....	99
Cuadro N° 17: Estrategias de Evaluación más utilizadas.....	100
Cuadro N° 18: Incorporar nuevos temas en el Programa de Derecho Laboral.....	102
Cuadro N° 19: Disponibilidad de Material Bibliográfico relacionado.....	103
Cuadro N° 20: Disponibilidad de material de casos prácticos.....	104
Cuadro N° 21: Desarrollo del Programa de la asignatura Derecho Laboral.....	105
Cuadro N° 22: La estructura del programa fomenta una educación integral.....	107
Cuadro N° 23: Nivel de Aceptación de la Metodología.....	108
Cuadro N° 24: Metodología más utilizada por el docente.....	109
Cuadro N° 25: Conocimiento adquirido durante el curso de la asignatura.....	110
Cuadro N° 26: Calificación de la Metodología o Técnicas de Enseñanza.....	111

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Disposición del Programa de Estudio.....	84
Gráfico N° 2: Necesidad de actualización del Programa de la Asignatura.....	85
Gráfico N° 3: Razones de actualización del Programa.....	86
Gráfico N° 4: Contribución de una Guía Programática de Derecho Laboral al Proceso de Enseñanza Aprendizaje.....	88
Gráfico N° 5: Contribuciones de la Guía Programática de Derecho Laboral.....	89
Gráfico N° 6: Diseño metodológico y Planificación estratégica del Programa.....	90
Gráfico N° 7: Porcentaje de desarrollo del Programa de Derecho Laboral.....	91
Gráfico N° 8: Razones de la falta de desarrollo de Contenidos.....	93
Gráfico N° 9: Contenidos impartidos en la Asignatura Derecho Laboral.....	94
Gráfico N° 10: Recursos Didácticos utilizados por el Docente.....	95
Gráfico N° 11: Razones de la idoneidad de los Recursos Didácticos.....	97
Gráfico N° 12: Aplicación de nuevos Recursos Didácticos.....	98
Gráfico N° 13: Utilización de nuevas Estrategias de Evaluación.....	99
Gráfico N° 14: Representación de las Estrategias de Evaluación.....	101
Gráfico N° 15: Incorporar nuevos temas en el Programa de la Asignatura.....	102
Gráfico N° 16: Disponibilidad de material bibliográfico sobre Derecho Laboral.....	103
Gráfico N° 17: Existencia de casos prácticos en la Sección de Contaduría Pública....	104
Gráfico N° 18: Perspectiva del desarrollo del Programa Derecho Laboral.....	106
Gráfico N° 19: La Estructura del Programa fomenta una educación integral.....	107
Gráfico N° 20: Nivel de aceptación de la Metodología.....	108
Gráfico N° 21: Metodología utilizada por el docente.....	109
Gráfico N° 22: Conocimiento adquirido durante el curso de la asignatura.....	110
Gráfico N° 23: Calificación de la Metodología.....	112

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en lo importante que es para todo profesional de Contaduría Pública una eficiente formación en el área del Derecho Laboral; en ese sentido, se pretende contribuir con una Guía que contenga el desarrollo programático de la asignatura Derecho Laboral. La trascendencia de la investigación, radica en que además de desarrollar una Guía Programática del programa, se recomendarán los diferentes modelos de enseñanza con sus correspondientes componentes tanto didácticos como pedagógicos.

La elaboración de una Guía Programática para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral impartida en el plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental es de gran importancia y beneficio para los estudiantes que se encuentran dentro del proceso de formación académica, así como para los docentes que imparten la asignatura, ya que se contará con un material bibliográfico o en todo caso una fuente de instrumentación didáctica que incorpore el desarrollo de contenidos contemplados como necesarios en el conocimiento que el profesional en Contaduría Pública debe de tener, para lograr un eficiente desempeño en el área del Derecho Laboral y de esta manera se garantice un adecuado proceso de enseñanza–aprendizaje permitiendo alcanzar los objetivos propuestos en el plan de estudios.

El contenido de la investigación, inicia con el Capítulo I, denominado Problema de Investigación el cual comprende los antecedentes, la situación problemática, la delimitación de la investigación; tanto la delimitación espacial como la delimitación temporal, el enunciado del problema, la justificación de la investigación, el planteamiento de objetivos y el sistema de hipótesis con su respectiva operacionalización.

Posteriormente, se desarrolla el Capítulo II, con el título Metodología de la Investigación el cual describe la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación en la que se define el tipo de estudio, el método, la determinación de la población y muestra, las técnicas e instrumentos a utilizar, las etapas de la investigación y los procedimientos de análisis e interpretación de resultados.

El Capítulo III es el Marco Teórico de la investigación, el cual contempla los antecedentes históricos, los elementos teóricos, la definición y operacionalización de términos básicos, así como el marco institucional legal.

El Capítulo IV, está compuesto por la ejecución de la Investigación y el análisis de los resultados en donde se dan a conocer las opiniones de las unidades de estudio, de acuerdo a los instrumentos aplicados, en este caso los cuestionarios tomados de los estudiantes de quinto año y las cédulas de entrevista tomadas del docente de la Sección de Contaduría Pública, logrando posteriormente el análisis e interpretación de resultados obtenidos.

El Capítulo V, constituye la parte medular del trabajo, ya que es en este donde se presenta el desarrollo de la Guía Programática para la Asignatura Derecho Laboral en la carrera de Contaduría Pública. Se inicia con la estructura de un Plan Didáctico para el desarrollo de cada una de las unidades donde se realiza una planeación del tiempo requerido para el desarrollo de estas, los objetivos propuestos para tal desarrollo, luego la estructura procedimental que es la parte donde se refiere a la forma de poner en práctica los conocimientos, luego los que involucran los aspectos actitudinales siendo estos los modos de actuar para hacer frente a la situación; posteriormente, las competencias específicas, los principios procedimentales, siendo estos los que indican los procedimientos que se utilizarán para el desarrollo de la temática propuesta, se muestran además los indicadores de resultados así como las técnicas e instrumentos de evaluación propuestos para cada unidad y tema didáctico. Posteriormente se plantean la introducción

de cada temática a desarrollar donde se establecen los propósitos a alcanzar con cada tema específico. Luego se estructura la parte técnica de la Normativa aplicable a la asignatura para que de esa forma se puedan plantear casos prácticos de esta.

Se finaliza con el capítulo VI, las Conclusiones y Recomendaciones, en el cual se plasman de manera sintetizada lo que se logró con dicha investigación enfocando el cumplimiento de los objetivos.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. 1. ANTECEDENTES

En torno a la Contaduría Pública, a lo largo de los años se han realizado estudios e investigaciones sobre la desactualización del planteamiento que poseen los programas académicos referentes de la carrera; con el fin de contribuir al fortalecimiento académico y profesional de los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental; estos estudios de igual naturaleza, han sido aplicados a diferentes asignaturas específicas, que a criterio de los investigadores son asignaturas que repercuten un impacto significativo en la formación académica y posteriormente profesional de los estudiantes.

Se presentan a continuación algunos de los estudios que se han realizado en torno al programa de las asignaturas que comprende el pensum de la carrera de Contaduría Pública, puntualizando el enfoque con que estas han sido realizadas, con el objeto de enfatizar la diferencia de enfoque que existe en el planteamiento de la presente investigación; a pesar de que estas investigaciones sean de igual naturaleza.

El primer estudio abordado como referencia en este caso, tiene como tema: “GUIA DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO PROGRAMATICO DE LA ASIGNATURA DERECHO TRIBUTARIO I”¹. La investigación se enfocó en la importancia que representa para todo profesional en Contaduría Pública una eficiente formación en el área tributaria, en ese sentido la investigación se planteó la elaboración y desarrollo de una guía de estudio que cuente con los contenidos necesarios que se deben impartir en la asignatura de Derecho Tributario I, y la forma de enseñar los diferentes temas; además

¹Rivera Rivera, Luis Alberto, et. al.: “Guía de Estudios para el Desarrollo Programático de la Asignatura Derecho Tributario I en la Universidad de El Salvador, FMO”, Año 2010, pág. 11

lograr minimizar las deficiencias por la falta de material bibliográfico relacionado y mejorar el proceso de formación profesional de los estudiantes.

Un segundo estudio que también puede ser mencionado como referencia en este tipo de investigaciones tiene como tema: “PROPUESTA DE UNA GUÍA TÉCNICA Y PRÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA SEMINARIO DE CONTABILIDAD.”²En vista de que el contenido de la enseñanza encuentra su expresión en los planes y programas de estudio; esta investigación focalizo la importancia de proponer una guía teórica práctica del programa de Seminario de Contabilidad, enfatizando que la asignatura ha sido impartida desde 1994, la cual no ha tenido modificación alguna en la facultad. Es por ello que esta investigación, buscaba que se pudieran actualizar los contenidos del programa para que la universidad brinde profesionales con bases firmes que definan el comportamiento de la práctica contable

Como se puede apreciar ambas investigaciones han estado enfocadas en el hecho de la desactualización del Programa, bajo el cual se imparte el Plan de estudio de la carrera de Contaduría Pública, así como la necesidad de proporcionar material que sirva de guía y apoyo en el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de manera que ellos cuenten con recursos actualizados en donde comprender de manera más practica la temática de la asignatura en cuestión; en torno a esto, es necesario aclarar que las dos investigaciones antes presentadas no son las únicas realizadas; también han surgido otros estudios pero, como se mencionó antes han sido dirigidos a diferentes asignaturas; aunque de igual naturaleza.

²Acosta Luna, Verónica Maidely, et. al.: “Propuesta de una Guía Técnica y Práctica para el desarrollo de la asignatura Seminario de Contabilidad del plan de estudio 1994 de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador, FMO”, año 2010, pág. 13

1. 2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Existen muchas áreas de estudio que son fundamentales para la formación de los profesionales de Contaduría Pública, en especial en el área laboral. El derecho del trabajo, constituye un pilar fundamental de las garantías laborales, tanto del patrono como del empleador que conforman tal relación, a través de la intervención y especial interés del Estado en el cumplimiento de la misma.

En torno a los Programas de Estudio utilizados en los procesos educativos existe una necesidad fundamental la cual es su constante actualización. En el caso de La Universidad de El Salvador, esta no ha asumido el reto o la responsabilidad de implantar dichos cambios, debido a que únicamente existen cuatro revisiones y modificaciones del Plan de Estudio de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública. Este factor incide en la calidad del trabajo ofrecido por los profesionales que egresan de la Universidad al encontrarse con el problema de no conocer la experiencia práctica y real de la profesión, además de que los conocimientos teóricos adquiridos ya se encuentran desfasados.

El Plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental; contiene en el ciclo IX la asignatura de Derecho Laboral, este Plan de estudios se encuentra vigente desde 1994 lo que indica la desactualización del programa y que este no ha sido modificado con base a los cambios que han surgido en el ámbito del Derecho laboral en los últimos años, actualmente en la Facultad no existe suficiente material bibliográfico que hable sobre temas actuales del área del Derecho Laboral.

Obedeciendo a las necesidades educativas y sociales de mejorar la calidad de enseñanza de la Universidad, los planes y programas de estudios deben ser sometidos a

continuas revisiones y cambios, evaluando así el grado de efectividad que estos tengan con el paso de los ciclos académicos. El Programa de Estudio de la asignatura Derecho Laboral no es la excepción en esta constante necesidad de actualización. Para iniciar este proceso, es fundamental conocer dos realidades: primero, qué es lo que un estudiante de Contaduría Pública necesita saber de Derecho Laboral para estar preparado ante el mundo de la práctica profesional y las expectativas de la sociedad; y segundo, cómo desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje; es decir, la concepción pedagógica y la instrumentación didáctica a utilizar por parte de los docentes para lograr el mayor rendimiento académico en los estudiantes.

Además de lo anterior, se une a la problemática el hecho de que el tiempo asignado para impartir la asignatura de Derecho Laboral es muy poco debido a la amplitud del contenido programático que presenta, ya que solo cuenta con tres unidades valorativas; lo cual omite abordar todos los contenidos y si se abordan no se hace a profundidad ya que cuatro horas a la semana no son suficientes para el desarrollo del amplio contenido de la materia (ver anexo 5). Esto refleja que tanto la desactualización del Programa de estudio como la falta de material bibliográfico adecuado, generan una deficiencia de conocimientos en materia Laboral en el proceso de formación de los profesionales en Contaduría Pública.

La Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, a través de los años ha considerado que la docencia juega un papel muy importante para una adecuada formación profesional de los estudiantes de Contaduría Pública. Por lo que ha venido impartiendo algunos cursos sobre la pedagogía con la idea de mejorar la formación del estudiante con base a un buen proceso de enseñanza - aprendizaje.

En el área del Derecho Laboral las condiciones en que se desarrolla el proceso de formación o el de enseñanza-aprendizaje de la asignatura, es más complejo ya que de

nada sirve manejar o tener buenos conocimientos de cómo enseñar sino se cuenta con un diseño instruccional bien definido y actualizado de la realidad empresarial. Por esto se debe de contar con conocimientos básicos tanto de pedagogía como de la asignatura a impartir en este caso de Derecho Laboral, sin perder el enfoque de la realidad para poder desarrollar un adecuado proceso de enseñanza–aprendizaje, ya que las leyes laborales y en general la normativa contable se mantienen en constantes reformas que provocan modificaciones o derogaciones y así poder formar profesionales en Contaduría Pública de acuerdo al perfil del egresado que se pretende lograr dentro de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental. En segundo término se debe de estar conscientes de la realidad social que se vive, ya que así podrá adaptar sus conocimientos técnicos en función de las necesidades de los estudiantes, buscando la metodología e instrumentación didáctica necesaria.

La flexibilización de las instituciones de educación superior para adaptarse a las necesidades de la sociedad actual pasa por la explotación de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de formación. Lograr que esos procesos sean de calidad implica cambios en la concepción de los alumnos-usuarios y cambios en los profesores con el diseño y distribución de la enseñanza y con los sistemas de comunicación que la institución establece. Todo ello implica cambios metodológicos en los entornos de enseñanza-aprendizaje hacia un modelo más flexible.

Con la investigación lo que se busca, es conocer si los enfoques de la problemática antes enunciados son los determinantes que impiden el adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública, y así poder determinar las medidas que permitan contribuir a los futuros profesionales a adquirir los conocimientos, habilidades y competencias a través de un adecuado proceso de formación; ya que la asignatura Derecho Laboral a pesar de ser electiva no deja de ser un pilar fundamental en la formación de los profesionales en Contaduría Pública permitiendo de esta manera,

mejorar el proceso de formación de los estudiantes, por otra parte se contribuirá a seguir manteniendo una buena calidad de profesionales con amplios conocimientos en la materia, los cuales son fundamentales para tener un buen desempeño ejerciendo la Contaduría Pública.

En general, la Universidad necesita considerar la actualización de los programas de estudio para brindar educación de mayor calidad y utilidad. Para poder solventar las exigencias y los problemas de la sociedad salvadoreña a través de sus estudiantes que al egresar se convierten en profesionales al servicio de esta. De lo contrario, no está dotando a sus estudiantes de los elementos suficientes para enfrentarse al complejo mundo laboral, creando en ellos enormes deficiencias y menguando su competencia profesional.

1. 3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1. 3. 1. Delimitación Espacial

La investigación se realizará en la ciudad de San Miguel en la Facultad Multidisciplinaria Oriental, Departamento de Ciencias Económicas, Sección de Contaduría Pública.

1. 3. 2. Delimitación Temporal

La investigación se llevará a cabo durante el periodo comprendido desde mayo hasta octubre de 2016.

1. 4. FORMULACIÓN O ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿De qué manera la falta de una Guía Programática de Derecho Laboral, dificulta el adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental?

¿De qué forma la falta de un modelo de enseñanza-aprendizaje afecta el proceso formativo de los estudiantes de Contaduría Pública?

¿El tiempo asignado para desarrollar el Plan de Estudio es el adecuado para impartir los contenidos de la asignatura de Derecho Laboral?

¿La metodología utilizada por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral es la adecuada en el proceso de desarrollo de capacidades intelectuales de los estudiantes de Contaduría Pública?

1. 5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Salvador es un país en vías de desarrollo en constantes cambios sociales, políticos y económicos, y precisamente, son estos cambios los que obligan a las universidades a mantenerse a la vanguardia de los conocimientos técnicos, legales y de derecho que garanticen al profesional un mejor desempeño en el ámbito laboral.

El resultado de la investigación servirá para elaborar una Guía Programática que facilite y se ajuste a un diseño instruccional para un adecuado desarrollo del contenido de la asignatura Derecho Laboral, sirviendo como una herramienta para el docente de la asignatura y como Guía a los alumnos permitiendo mejorar el proceso de formación, ya

que la dinámica a ejecutar comprenderá los temas a desarrollar, los objetivos que se pretenden alcanzar y las fuentes bibliográficas a consultar.

Con el instrumento a elaborar se incluirán temáticas de actualidad que deben ser abordadas en el estudio del Derecho Laboral, que permita reducir el impacto que tiene la desactualización de los programas, el cual no responde a la realidad empresarial que vive la sociedad, ya que el Programa de Estudio que está siendo utilizado actualmente para impartir la signatura de Derecho Laboral fue creado en 1994 y desde esa fecha no ha sido revisado ni actualizado.

El desarrollo programático de los contenidos con un enfoque actualizado contribuirá a mejorar la calidad académica de los estudiantes, ya que se contará con contenidos actualizados y con la instrumentación didáctica para un mejor proceso de formación que permita tener los conocimientos necesarios para un mejor desenvolvimiento en el campo profesional.

Es factible realizar la presente investigación; ya que se cuenta con el acceso a información que permitirá desarrollar la temática, se cuenta con docentes con grandes conocimientos y capacidades en la materia, también se cuenta con la accesibilidad de las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual nos podrá brindar información de manera que se facilite el desarrollo de la investigación. En vista de lo anterior, el presente trabajo de investigación a realizar es de carácter novedoso, ya que no existen estudios sobre lo que debe saber un profesional del ejercicio de Contaduría Pública en el área del Derecho Laboral.

1. 6. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

1. 6. 1. Objetivo General

- ✓ Diseñar una Guía Programática de Derecho Laboral que contribuya al proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental.

1. 6. 2. Objetivos Específicos:

- ✓ Proponer un modelo de enseñanza - aprendizaje de la asignatura Derecho Laboral acorde a las necesidades profesionales de los estudiantes de Contaduría Pública.
- ✓ Elaborar un Programa de Derecho laboral que permita abordar a mayor profundidad el contenido de la asignatura a través de enunciados y casos prácticos de manera que el proceso de enseñanza aprendizaje sea más efectivo.
- ✓ Identificar la metodología utilizada por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral en el proceso de capacidades intelectuales de los estudiantes de Contaduría Pública.

1. 7. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1. 7. 1. Hipótesis General

- ✓ “La falta de una Guía Programática de Derecho Laboral dificulta el adecuado proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental”

1. 7. 2. Hipótesis Específicas

- ✓ “Cuanto mejor sea el modelo de enseñanza aprendizaje de la asignatura Derecho Laboral, mejor será el proceso formativo de los estudiantes de Contaduría Pública”
- ✓ “Un programa de Derecho Laboral que aborde a mayor profundidad el contenido de la asignatura y con la incorporación de casos prácticos lograra que el aprendizaje de los estudiantes sea más efectivo”
- ✓ “Cuanto mejor sea la metodología utilizada por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral mejor será el proceso de capacidades intelectuales de los estudiantes de Contaduría Pública”

1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	INDICADORES
Diseñar una Guía Programática de Derecho Laboral que contribuya al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental.	“La falta de una Guía Programática de Derecho Laboral dificulta el adecuado proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental”	Guía programática de estudio. (V. I.)	-Casos de estudio -Planificación estratégica -Actualización del contenido -Desarrollo de la Guía Programática
		Proceso de enseñanza Aprendizaje. (V.D.)	-Recursos didácticos utilizados. -Diseño instruccional -Métodos y técnicas de enseñanza
Proponer un modelo de enseñanza aprendizaje de la asignatura Derecho Laboral que sea más acorde a las necesidades profesionales de los estudiantes de Contaduría Pública.	“Cuanto mejor sea el modelo de enseñanza aprendizaje de la asignatura Derecho Laboral mejor será el proceso formativo de los estudiantes de Contaduría Pública”	Modelos de enseñanza aprendizaje. (V.I.)	-Modelo curricular -Educación centrada en el estudiante -Educación integral -Etapas de formación
		Proceso formativo de los estudiantes. (V.D.)	-Interés del estudiante -Motivación del instructor -Metodología utilizada por el instructor

Elaborar un Programa de Derecho laboral que permita abordar a mayor profundidad el contenido de la asignatura a través de enunciados y casos prácticos de manera que el proceso de enseñanza aprendizaje sea más efectivo.	“Un programa de Derecho Laboral que aborde a mayor profundidad el contenido de la asignatura y con la incorporación de casos prácticos lograra que el aprendizaje de los estudiantes sea más efectivo”	Contenido programático (V.I.)	-Contenidos actualizados -recursos didácticos -Metodologías de estudio -Diseño instruccional -Aplicación práctica del contenido.
		Proceso de enseñanza Aprendizaje. (V.D.)	-Teoría Curricular. -Programación -Diseño instruccional -Desarrollo teórico -Métodos y técnicas de enseñanza
Identificar la metodología utilizada por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral en el proceso de desarrollo de capacidades intelectuales de los estudiantes de Contaduría Pública.	“Cuanto mejor sea la metodología utilizada por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral, mejor será el proceso de desarrollo de capacidades intelectuales de los estudiantes de Contaduría Pública”	Metodología utilizada para impartir la asignatura. (V.I.)	-Técnicas -Procedimientos -Medios -Actividades -Recursos didácticos
		Desarrollo de capacidades intelectuales (V.D.)	-Motivación -Proposición de casos prácticos -Educación integral -Vinculación con la realidad

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TIPO DE ESTUDIO

La investigación que se desarrollará será Directa, ya que *la información para el fenómeno se obtiene de la realidad social a través de técnicas como la observación, la entrevista estructurada, la encuesta, etc.*³ lo que permitirá tener una información más amplia y veraz acerca del fenómeno que se estudia.

El tipo de investigación que se acopla es el de tipo descriptivo, puesto que está orientado a describir, así como medir y evaluar aspectos relativos a la problemática planteada, conocer las variables que se asocian y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis; todo lo anterior como paso previo para proponer una Guía Programática para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral.

2.2. MÉTODO

Para poder tener una idea clara sobre el método de investigación, primero se debe saber en qué consiste, por ello, se entenderá por método de investigación a la manera de alcanzar un objetivo; o bien se le define como determinado procedimiento para ordenar la actividad; es el camino que se sigue en la investigación. Este ayudara a abordar o enfocar un problema, recopilar la información, analizarla y presentarla.

Para la realización de la presente investigación, se utilizará el método deductivo. El cual es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos y que por medio del razonamiento lógico, pueden deducirse varias suposiciones. O bien como afirma Max

³Rojas Soriano, Raúl, "Guía para Realizar investigaciones sociales", 40ª Edición, Editorial Plaza y Valdés, México 2003, pág. 41

Herman la deducción parte de la razón inherente a cada fenómeno. La palabra deductivo proviene del latín *deductio* que significa sacar o separar consecuencias de algo. Es decir, el método deductivo parte de una teoría, de un planteamiento general y culmina en la realidad, toma la teoría, se somete a pruebas, se acepta o se rechaza.

Este método está asociado al enfoque cuantitativo, que es precisamente el que se utilizara en la investigación; el cual usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Este método será el empleado para realizar la investigación, reflexionando sobre las respectivas hipótesis, por lo que se le considera como el método Hipotético-Deductivo.

2.3. DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para realizar la investigación, es necesario establecer a que personas se aplicarán los instrumentos de recolección de datos, así mismo, la manera de cómo se elegirán esas personas, para que los resultados que se logren puedan ser generalizados a la población en total.

Determinación de la población

*“La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.”*⁴ Para el desarrollo de la investigación, el universo estará determinado por dos unidades de análisis; la primera unidad contempla a los docentes de la Sección de Contaduría Pública, conformado por seis docentes directamente relacionados con la carrera y la segunda unidad de análisis contempla a los estudiantes de quinto año de la carrera de Licenciatura en Contaduría

⁴Arias Fideas G. “El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica”; 6ª Edición, 2012, pág. 81.

Pública de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, compuesto por cincuenta y dos estudiantes. Los cuáles serán sujetos a una serie de métodos y técnicas de recolección de datos.

Selección de la Muestra

La muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de dicha población. En cuanto a la determinación de la muestra de los estudiantes de quinto año, se determinara mediante la aplicación de una formula estadística para poblaciones finitas, ya que se conoce con exactitud el tamaño de la población; en el caso de los docentes de Contaduría Pública, por ser un número reducido no se aplicará una formula estadística.

Se hará uso del método aleatorio estratificado, el cual consiste en dividir la población en subconjuntos cuyos elementos posean características comunes, es decir, estratos homogéneos en su interior; en este sentido, la población estará compuesta por los estudiantes de quinto año de la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la promoción del 2016 y los docentes de Contaduría Pública de la misma facultad. Para la determinación de la muestra de los estudiantes se utilizará el método aleatorio simple, que consiste en *“procedimientos de selección de la muestra por el cual todos y cada uno de los elementos de la población finita tienen igual probabilidad de ser incluidos en la muestra”*.⁵ Es decir, que es el método más adecuado para conocer el comportamiento de las variables de toda la población.

Se utilizará la siguiente fórmula estadística⁶:

$$n = Z^2 PQ N$$

⁵Bonilla, Gidalberto: “Como hacer una tesis de graduación con técnicas estadísticas”, UCA Editores, 4ª Ed., El Salvador 2000, pág. 91

⁶Ibidem.

$$(N-1)E^2 + Z^2PQ$$

En donde:

n = Será la muestra

Z = Es el nivel de confianza

E = Error máximo permisible de la muestra

P = Probabilidad de que ocurra el evento investigado

Q = Probabilidad que no ocurra el evento investigado

N = Tamaño de la población

Datos:

n = Es la muestra a encontrar

Z = 95% de confianza, a lo cual corresponde 1.96.

E = 5%

P = 0.95

Q = 0.05

N = 52 alumnos.

Sustituyendo en la fórmula, tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95) (0.05) (52)}{(52-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.95) (0.05)}$$

$$n = 31 \text{ alumnos}$$

En relación a los docentes sujetos de estudio, como se mencionó al inicio, por ser un pequeño número, no será necesario justificar el uso del método de muestreo estadístico para determinar el valor de la muestra; el número de docentes directamente relacionados con la carrera de Contaduría Pública es de seis, consecuentemente se aplicara un muestreo dirigido, para el licenciado que está impartiendo la asignatura objeto de estudio.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. Mientras que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar dicha información.

Por lo tanto, para la realización de la investigación se hará uso de la técnica de la encuesta, la cual se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. Para poner en marcha esta técnica de investigación, se utilizarán el cuestionario y la cedula de entrevista estos dos como los instrumentos de recolección de datos de la investigación.

El cuestionario como instrumento de la investigación, será proporcionado a los estudiantes de quinto año que han cursado la asignatura de Derecho Laboral en el año 2016, mientras que la cedula de entrevista se utilizará con el profesional docente de la Sección de Contaduría Pública, dicha entrevista consistirá en una guía de preguntas abiertas, de las cuales no se antepone una respuesta específica de ellas; esto con el propósito de conocer a amplitud la opinión del docente.

Para ello, el lugar donde se encuestarán será en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, Departamento de Ciencias Económicas, Sección de Contaduría Pública, esto en el caso del docente; mientras que para los estudiantes se abordarán en el salón de clases, solicitando para ello el tiempo al docente que este impartiendo su asignatura para suministrar el cuestionario.

2.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Es importante planear todo el proceso de investigación, indicando claramente las distintas etapas a recorrer; asimismo, se debe definir con toda precisión qué es lo que se pretende hacer, qué tipo de investigación se llevará a cabo, qué tipo de datos se recopilarán, que metodología y técnicas estadísticas se utilizarán para recopilar los datos, etc. También se debe prever el tiempo necesario para llevar a cabo cada etapa. La investigación es un proceso dirigido a la solución de problemas del saber, mediante la obtención y producción de nuevos conocimientos. El proceso de la presente investigación comprende las siguientes etapas:

- a. Planificación: consiste en trazar el plan o proyecto de la investigación por realizar.
- b. Ejecución: significa poner en marcha el proyecto trazado, es decir, llevar a cabo la investigación.
- c. Divulgación: una vez terminada la investigación y elaborado el informe final, los resultados y conclusiones deben darse a conocer por diversas vías: publicaciones científicas, ponencias en eventos científicos o páginas en Internet.

2.5.1. Etapa de planificación

La etapa de planificación de la investigación se divide en los siguientes pasos:

- a. Selección del tema: en este punto, se pudo definir y delimitar el campo de conocimientos sobre el cual se pensó abordar la investigación.
- b. Identificación de un problema: es precisamente en ese campo de conocimientos, que se detecta una situación problemática respecto a la temática de investigación, en este caso sobre la incidencia de una Guía Programática de Derecho Laboral en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública de

la FMO. Esto debido a la falta de actualización de los Programas de estudio de la carrera.

- c. Elaboración del anteproyecto: en este apartado de la planificación se han expuesto aquellas ideas básicas sobre la investigación, las cuales han sido propuestas llevar a cabo. Enfatizando específicamente de manera estructurada, además de incluir los apartados anteriores; los objetivos de la investigación, formulación y operacionalización de las hipótesis, metodología de la investigación, índice del trabajo, cronograma de actividades y bibliografía.

2.5.2. Etapa de ejecución de la investigación

En esta etapa, se pondrá en marcha lo planificado, en función de los objetivos planteados, es así como se procederá en los siguientes pasos:

- a. Diseño de los instrumentos de recolección de datos e información
- b. Aplicación de los instrumentos de investigación
- c. Procesamiento de la información
- d. Análisis e interpretación de los datos obtenidos
- e. Redacción de las conclusiones finales

Para lograr cumplir con los objetivos de investigación es necesario que la información recolectada sea la adecuada para tal propósito; es por esa razón la importancia de que el diseño de los instrumentos de investigación esté estructurado en función de alcanzar dichos objetivos, en la investigación se utilizará el cuestionario y la cedula de entrevista, el primero de estos será aplicado a los estudiantes de quinto año y el segundo a los docentes de la Sección de Contaduría Pública. Cuando los instrumentos hayan sido aplicados, se procederá a la tabulación de los datos, para que la información que se obtenga sea ordenada de manera que pueda ser analizada e interpretada; dicho análisis e

interpretación será realizado por todos los miembros del grupo de investigación, con el fin de unificar criterios con base en la información que se tenga; y de esta manera, redactar las conclusiones pertinentes sobre el tema investigado.

2.5.3. Etapa de divulgación

Una vez finalizada la investigación, esta debe plasmarse en un informe final, después del cual se realiza la respectiva defensa de tesis; la cual es realizada por todo los miembros del equipo de investigación ante un jurado conformado por docentes del Departamento de Ciencias Económicas, a los cuales se les entregará una copia del documento final para su respectiva evaluación.

2.6. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.6.1. Procesamiento de la Información

*“El Procesamiento de los datos es una tarea que incluye métodos, técnicas y procedimientos propios de la estadística.”*⁷ Luego de haber seleccionado el diseño de investigación y la muestra apropiada se procederá a recolectar los datos o información de los estudiantes de quinto año y docentes de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, específicamente en el Departamento de Ciencias Económicas, Sección de Contaduría Pública. Una vez que se hayan obtenidos los datos, estos se organizarán en tablas de distribución de frecuencias y luego con esa información ordenada y organizada se construirán gráficos que representen dicha información.

⁷Muñoz Campos, Roberto: “La investigación científica paso a paso”, 4ª Edición, Talleres Gráficos UCA, El Salvador 2004, pág. 137

2. 6. 2. Análisis e interpretación de los datos

Después se procederá a realizar el análisis e interpretación respectiva de la información recolectada. *“El análisis consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a los distintos cuestionamientos planteados en la investigación”*.

Para el procesamiento y análisis de la información obtenida de las encuestas, mediante cuestionario y entrevista; se realizará una selección de respuestas que nos brinden un soporte, que de forma cuantitativa será utilizado para el análisis sobre el contenido y metodología de la asignatura en estudio; es decir, se identificará en las interrogantes de los cuestionarios temas y relaciones que permitan hacer comparaciones e identificar patrones y toda la información recogida se mantendrá en su forma original como transcripciones. Tal análisis debe ser el resultado de la unificación de criterios, es decir, se hará una comprensión exhaustiva de las respuestas de las unidades de análisis con el propósito de satisfacer los requerimientos de los objetivos.

CAPITULO III

3. MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

3.1.1. Antecedentes de la Universidad de El Salvador

Históricamente es necesario recordar que antes de fundarse la Universidad de El Salvador, Centroamérica contaba en el año de 1840, únicamente con dos universidades, las cuales eran la Pontificia de San Carlos de Guatemala y la Universidad de León de Nicaragua. La enseñanza universitaria en El Salvador, surgió con la creación de la Universidad de El Salvador, la cual fue fundada el 16 de febrero de 1841, poco después que El Salvador se constituyera en Estado autónomo durante el período presidencial del Lic. Juan Lindo⁸. “Desde su creación en 1841 hasta 1965, la UES fue la única universidad existente en El Salvador.”⁹Esta universidad fue obligada a limitarse por más de cien años, al campo de la formación de profesionales en cinco carreras liberales, preparando médicos, dentistas, farmacéuticos, abogados e ingenieros, con el fin de servir a un pequeño sector de la sociedad¹⁰. Su primer rector fue el Presbítero Crisanto Salazar, y le sucedió en el cargo, el presbítero Narciso Monterrey, ambos hicieron la organización inicial de la Universidad.

La Universidad de El Salvador inicio su labor académica el 11 de agosto de 1843, como todas las instituciones de la época; como se mencionó anteriormente la Universidad nace bajo el control religioso, dadas sus primeras autoridades; pero ya la Constitución de 1886, al recoger los principios liberales de la Revolución Francesa establece la educación como derecho de todo ser humano y la obligación del Estado de garantizar ese derecho,

⁸Universidad de El Salvador: “Orientación Universitaria”, Editorial Universitaria 1997.

⁹Universidad de El Salvador: “La Educación en El Salvador de Cara al Siglo XXI”, UCA Editores, pág. 420

¹⁰Universidad de El Salvador: “Catálogo Académico 96/97”, UES Editorial Universitaria, pág. 27

separando así a la Iglesia Católica de la dirección y control de la enseñanza que hasta entonces se había ejercido.¹¹En el año de 1950, se logra que en la Constitución, se reconozca la Autonomía Universitaria en lo relativo al ámbito Docente, Administrativo y Económico, además de que se aumentara el patrimonio de la Universidad. Se impulsa en 1963, una reforma universitaria para el desarrollo de nuevos conocimientos, aprobando la creación de dos nuevos centros regionales: uno en San Miguel para la Zona Oriental, y el otro en Santa Ana para el Occidente.

Dado lo anterior, el Consejo Superior Universitario por medio de acuerdo, el 16 de julio de 1965, creo el programa de los Centros Regionales y el 17 de junio de 1966 se fundó el Centro Universitario de Occidente y el de Oriente, que más tarde en el año de 1992 se convertirían en Facultad Multidisciplinaria Occidental y Oriental. El Centro Universitario Paracentral nace ya con un currículo innovado el 27 de abril de 1989; el 4 de junio de 1992 se convierte en Facultad Multidisciplinaria Paracentral.”¹²

En la década de los ochenta con el surgimiento del conflicto armado y a raíz de la inestabilidad social, política y cultural se crea una deserción de la universidad pública y comienzan a autorizarse gran cantidad de universidades privadas para obtener la demanda, lo que se hizo sin salvaguardar los requisitos de calidad. La mayoría de los Centros Universitarios nacieron sin la planificación y dotación de recursos, infraestructura y medios de apoyo, además de que por el conflicto armado se produjo el cierre e intervención militar de la Universidad de El Salvador.

¹¹Universidad de El Salvador: Folleto N°1 “Conozcamos la UES”, Ciudad Universitaria, 1998.

¹²Universidad de El Salvador: Editorial UES, “Conozcamos la UES”, págs. 8-9

Regulaciones Legales de la Educación Superior

El marco jurídico de la Educación Superior salvadoreña ha estado determinado por cinco instrumentos legales específicos: la Ley General de Educación, la Ley de Educación Superior, Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, Ley de Universidades Privadas y la Constitución de la República.

La Ley de Educación Superior, en su artículo 60, establece que “la Universidad de El Salvador se regirá por su Ley Orgánica y demás disposiciones internas, en todo lo que no contraríe dicha ley”. La Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador fue aprobada en 1951 y reformada el 5 de octubre de 1972 mediante Decreto Legislativo N° 138. Esta ley fue reformada el 29 de abril de 1999, creando una nueva Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. Ella define a la UES como “Corporación de Derecho Público, con autonomía en lo administrativo, docente y económico” y establece sus órganos de gobierno, los cuales son: La Asamblea General Universitaria, El Consejo Superior Universitario, y el Rector. Para desarrollar y complementar las disposiciones básicas y generales de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, en lo referente a su organización y funcionamiento, se emite el 25 de mayo de 2001 el Reglamento General de la Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador. El 8 de junio del mismo año, se crea por acuerdo N° 72/99-01 (IV), el Reglamento Disciplinario de la Universidad de El Salvador, con el objeto de establecer el régimen disciplinario de la Universidad. Días después, el 20 de junio, nace el Reglamento General de Procesos de Graduación de la Universidad de El Salvador, cuya finalidad es normar los procesos de graduación para que se asuman institucionalmente, a fin de facilitar el acceso de los mismos, garantizando una adecuada calidad académica de los procedimientos.

3.1.2. Antecedentes de la Facultad Multidisciplinaria Oriental (FMO)

El 17 de junio de 1966, en cesión N° 304, el Consejo Superior Universitario fundó el Centro Universitario de Oriente (CUO) en la ciudad de San Miguel, como una extensión de los estudios universitarios de la Universidad de El Salvador hacia la Zona Oriental. En el año de 1992, este centro se transforma en Facultad Multidisciplinaria Oriental, según acuerdo del Consejo Superior Universitario N° 39-91-95 IX de fecha 04 de junio del mismo año; lo cual quedó plasmado en la antigua Ley Orgánica de la Universidad en su artículo 9, en donde se le otorga autonomía Administrativa y financiera.

Haciendo énfasis en la Facultad Multidisciplinaria Oriental (FMO), sus actividades académicas iniciaron en dos locales alquilados en el centro de la ciudad de San Miguel, con un total de noventa y un alumnos. Dichos locales luego de ser alquilados, fueron remodelados y adaptados a las necesidades inmediatas para un periodo de dos años. Fue así como las labores universitarias comenzaron en estos dos locales alquilados descritos de la siguiente manera:

- El local N° 1 se encontró ubicado en 8ª Calle Poniente N° 106, aquí se instalaron las Oficinas Administrativas, Dirección, Secretaria, una incipiente Biblioteca y algunos artículos de profesores.
- El local N° 2 estuvo ubicado en 8ª Calle Poniente N° 208, dicho local fue destinado para las actividades docentes con aulas, dos laboratorios, uno de Biología y Química y el otro de Física.

Ante estas circunstancias, el gerente Dr. Ángel Góchez Marín se interesó por la compra de un terreno de 108 manzanas ubicadas en el Cantón El Jute, Km. 144 ½,

carretera Litoral, Municipio de San Miguel en el año de 1967.¹³ Pero este no empezó a funcionar en ese año debido a la carencia de fondos y otros impedimentos, por lo que se hizo necesario esperar hasta noviembre de 1968, cuando el cambio de gobierno en la Universidad contribuyera a que el Consejo Superior Universitario activara gestiones para hacer realidad el acuerdo de creación, mediante un presupuesto modesto y suficiente para iniciar su funcionamiento. Después de algunos cierres universitarios en los inicios de los años 80's. el Centro Universitario de Oriente, en noviembre de 1983 el Consejo Superior Universitario aprueba las erogaciones de \$125,714.29 para construir las actuales instalaciones, en 1978 se había construido el edificio administrativo, el cual se encontraba en abandono y parcialmente destruido en sus servicios, vale la pena mencionar que en esta erogación no se incluyen los edificios del departamento de Medicina y de la moderna Biblioteca.¹⁴ Fue hasta el año de 1984 que la Facultad Multidisciplinaria Oriental se trasladó al terreno que se mencionó anteriormente cuando ya contaba con infraestructura para iniciar actividades con el fin de optimizar y extender los servicios de investigación universitaria en la zona oriental; funcionando académicamente con los departamentos de Ciencias Agropecuarias, Biología, Química, Física y Matemática, Derecho, Humanidades, Medicina y Ciencias Económicas.

En la actualidad la estructura académica de la FMO está organizada en los siguientes departamentos: Departamento de Medicina, Departamento de Ciencias Agronómicas, Departamento de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Ciencias Naturales y Matemáticas, Departamento de Química y Farmacia, Departamento de Ciencias y Humanidades, Departamento de Ingeniería y Arquitectura, Departamento de Ciencias Económicas. Cabe mencionar que el Departamento de Ciencias Económicas está conformado por las carreras de Licenciatura en Economía, Licenciatura en

¹³UCA Editores, *Óp. Cit.* pág. 32

¹⁴Machuca Gomes, Joaquín Orlando: "Caracterización Histórica de la FMO", s.f., pág. 4

Administración de Empresas, Licenciatura en Contaduría Pública y Licenciatura en Mercadeo Internacional.

3.1.3. La Contaduría Pública en la Universidad de El Salvador y en la Facultad Multidisciplinaria Oriental

La Facultad de Ciencias Económicas se fundó el 7 de febrero de 1946. Esto debido a que la Corporación de Contadores de El Salvador solicitó al entonces Rector de la Universidad Dr. Carlos A. Llerena la creación de dicha facultad, ya que consideraba de necesidad establecer en el país estudios de Economía y Finanzas, por lo cual solicitaba que el Consejo Superior Directivo de la Universidad, creara la Facultad del mismo nombre (Economía y Finanzas).

Fue así como la Facultad de Economía y Finanzas, inició sus labores docentes el 17 de mayo de 1946 con una matrícula de ciento ochenta y un alumnos, entre los cuales se contaban bachilleres, contadores y tenedores de libros. El nombre de la Facultad con el que había iniciado sus labores se cambió en el año de 1959. Esto a consecuencia de la división del estudio de Economía y Administración de Empresas, con este cambio dejó de ser la Facultad de Economía y Finanzas para convertirse en la Facultad de Ciencias Económicas, tal y como la conocemos en la actualidad.

En 1967 el decano de esa época, con el propósito de crear el Departamento de Contaduría Pública, tomo la iniciativa de enviar a México a diferentes profesionales que laboraran en la Facultad de Ciencias Económicas, con la intención de que estos adquirieran la experiencia necesaria y conocieran de mejor manera la técnica contable; de esta forma la Facultad de Ciencias Económicas se vio en la necesidad de contratar a expertos extranjeros, Contadores Públicos Certificados (C.P.C.) y Administradores de

Empresas, para que se hicieran cargo de la actividad académica.¹⁵ Al finalizar un año de estudios en las instituciones mexicanas (El Instituto Politécnico Nacional, escuela de Comercio y Administración, Universidad Autónoma de México), regresaron al país, formando un equipo el cual se dio a la tarea de impulsar la labor académica del Departamento de Contaduría Pública, empezando a elaborar los primeros programas de estudio, tomando como base los principales libros y folletos traídos de México.

A principios del año 1968 se creó la Escuela de Contaduría Pública como una dependencia de la Facultad de Ciencias Económicas, convirtiéndose así en impulsora de la formación académica para el profesional en Contaduría Pública. A partir de ese año, la UES impulsa el desarrollo de la carrera Licenciatura en Contaduría Pública. El Centro Universitario de Oriente (CUO) se convirtió en Facultad Multidisciplinaria Oriental el 4 de junio de 1992, según acuerdo N° 39-91-95-IX del Consejo Superior Universitario. En el mismo año en que se creó el Centro Universitario de Oriente se incorporó la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública, de la cual sólo eran impartidos dos años y el resto se terminaba en la unidad central (en la ciudad de San Salvador), esto debido a la escasez de recurso humano calificado para el desarrollo de la carrera.¹⁶ En este sentido, la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública ha crecido de manera significativa en los últimos años y esto en parte se debe a la finalización de esta en la Facultad Multidisciplinaria Oriental. Ya que en sus inicios como se mencionó anteriormente; la carrera solamente se iniciaba en la FMO pero no culminaba en esta.

¹⁵Aguilar Gonzales, Elías Alberto, et. al.: "Propuesta de Actualización del Programa de las Asignaturas Derecho Tributario I y II en la Universidad de El Salvador", año 2004, pág. 33.

¹⁶Acosta Luna, Verónica, et. al. , Óp. Cit., pág. 32

3.1.4. Antecedentes de los Planes de Estudio

En la Universidad de El Salvador se han modificado en forma periódica los planes de estudio de la carrera de Contaduría Pública, con el afán de mejorar la calidad de enseñanza en esta área. El Departamento de Contaduría Pública a lo largo de los años ha contado con cuatro planes de estudios los cuales son:

El primero denominado Plan de Estudios de 1967, que marcó el inicio de la carrera de Contaduría Pública en 1968, el cual comprendía veintitrés asignaturas y cinco optativas, las asignaturas de la especialidad estaban conformadas por diez Contabilidades, dos Auditorias y dos Derechos.¹⁷

Cuadro N° 1: Asignaturas por especialización del Plan de Estudio de 1967.

CONTABILIDADES	AUDITORIAS	DERECHOS
- Financiera I, II, III y IV - Costeo Directo - Contabilidad de Costos I y II - Contabilidad Especial I y II - Organización Contable	- Auditoria I - Auditoria II	- Derecho Mercantil - Derecho Tributario

Fuente: Plan de Estudio de 1967

El segundo Plan de Estudio fue el de 1970 el cual no tuvo vida académica, solamente sirvió de enlace entre los planes de 1967 y 1970 reformado. Este Plan de Estudio, comprendió treinta y seis materias en nueve ciclos de cuatro materias cada una, compuesto principalmente por once Contabilidades, tres Auditorias y tres Derechos.¹⁸

¹⁷Rivera Rivera, Luis Alberto, et. al., *Óp. Cit.*, pág. 18

¹⁸*Ibidem.*

Cuadro N° 2: Asignaturas por especialización del Plan de Estudio de 1970.

CONTABILIDADES	AUDITORIAS	DERECHOS
- Financiera I, II, III, IV y V - Costeo Directo - Contabilidad de Costos I y II - Contabilidad Especial I - Organización Contable -Teoría y Práctica de Seguros	- Auditoria I - Auditoria II - Auditoria III	- Principios Generales del Derecho - Derecho Mercantil - Derecho Civil

Fuente: Plan de Estudio de 1970

El tercero fue el Plan de Estudios de 1973, aprobado por el Consejo Superior Universitario en septiembre de 1974, comprendía cuarenta asignaturas distribuidas en diez ciclos de cuatro materias cada uno, compuesto de la siguiente forma:¹⁹

Cuadro N° 3: Asignaturas por especialización del Plan de Estudio de 1973.

CONTABILIDADES	AUDITORIAS	DERECHOS
- Financiera I, II, III, IV, V y VI. - Costeo Directo. - Contabilidad de Costos I y II. - Contabilidad de Seguros. - Contabilidad Especial I. - Organización Contable. - Practica Contable. - Análisis e Interpretación de Estados Financieros. - Contabilidad Agrícola y Ganadera	- Auditoria I. - Auditoria II. - Auditoria III.	- Derecho Mercantil I. - Derecho Mercantil II. - Derecho Tributario I. - Derecho Tributario II.

Fuente: Plan de Estudio de 1974

¹⁹Ibid. Pág. 19

Finalmente el Plan de Estudios de 1994, el cual fue aprobado totalmente en 1996, pero puesto en marcha desde 1994, después de aprobada la Propuesta Inicial de Reforma de Planes de Estudio en el mes de septiembre de 1993; este plan es el que se utiliza actualmente.

Este último Plan es el que actualmente se desarrolla en la FMO y consta de cuarenta y cuatro asignaturas, las cuales son distribuidas en 10 ciclos; cuatro ciclos de cinco materias y seis ciclos de cuatro materias cada uno, entre las cuales destacan por especialidad trece Contabilidades, cuatro Auditorías y seis Derechos; existen además dos áreas Electivas de Especialización: el área Legal y el área Financiera, las cuales encierran dos materias cada una, es aquí donde nace la asignatura de Derecho Laboral como una asignatura electiva de la carrera de Contaduría Pública en el área Legal.

Cabe mencionar, que en el año de 1991, la Escuela de Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador emite un Plan de Estudio para la carrera, el cual fue utilizado en forma transitoria en los años de 1992 y 1993, pero nunca fue legalizado por el Consejo Superior Universitario. Este Plan de Estudio gozó de vida académica más no de existencia académica. El último Plan de Estudio; es decir, el Plan 1994, recomienda a los docentes respectivos revisar, modificar y actualizar las diferentes asignaturas; es decir, los Programas de Estudio, después de cada ciclo académico. Los cambios serán aprobados por Consejo Técnico, Junta Directiva y Asamblea de Docentes. Además, sugiere que el Plan sea sometido a una evaluación estructural después de implementado. Sin embargo, desde 1994 no existe evidencia de que se haya llevado a cabo alguna revisión, excepto por la realizada en 2005, cuya reforma consistió en la asignación de dos unidades valorativas a las asignaturas de Computación I, Computación II, Inglés I e Inglés II que conforman el área de sustentación técnica de la carrera;²⁰ según acuerdo N° 039-2003-2007(V-3-4) del

²⁰Acosta Luna, Verónica, et. al., *Óp. Cit.*, pág. 34

Consejo Superior Universitario, tomado en sesión ordinaria celebrada el día 20 de enero de 2005.

3.1.5. Creación de la asignatura Derecho Laboral

La asignatura de Derecho Laboral apareció con el cuarto Plan de Estudios, el Plan de 1994 aprobado por El Consejo Superior Universitario, el cual como se mencionó en el apartado anterior comprendía 44 asignaturas distribuidas en 10 ciclos. Además, se ofrece al estudiante las opciones de Especialización Electiva. Es entonces donde nace la asignatura de Derecho Laboral, como especialización electiva de la carrera de Contaduría Pública.

3.2. ELEMENTOS TEÓRICOS

3.2.1. Bases de la Teoría Educativa

Naturaleza de la Teoría del Currículum: Desde una perspectiva psicopedagógica se considera al currículum como un modelo de enseñanza-aprendizaje en el cual se insertan los programas educativos donde los modelos de aprendizaje subyacentes son: aprender a aprender como desarrollo de capacidades o procesos cognitivos y valores o procesos afectivos, respetando los procesos cíclicos (inductivo-deductivo) del aprendizaje científico, constructivo y significativo, todo ello desde un modelo de enseñanza centrada en procesos y donde el profesorado actúa como un mediador del aprendizaje.

Stephen Kemmis²¹, para dar cuenta de la naturaleza de la teoría del currículum se basa en David Hamilton y María Gibbons, quienes realizaron los primeros estudios para

²¹Kemmis, Stephen (1988). "La Naturaleza de la Teoría del Currículum". En: *Currículum: Más allá de la Teoría de la Reproducción*, Madrid. Pág.19

dar cuenta de los primitivos usos del término. Ellos concluyeron que el origen del término se remonta a las primeras décadas del Siglo XVII, en el año 1633, Universidad de Lasgow.

“El termino currículo proviene de la palabra latina currere, que hace referencia a una carrera, a un recorrido que debe ser realizado, de ahí que la escolaridad sea concebida como un recorrido de los alumnos y el currículum, su contenido, la guía de su progreso por la escolaridad; por ello se dice que el currículo tiene una cierta capacidad reguladora de la práctica, desempeña el papel de una especie de partitura interpretativa, flexible, pero determinante de la acción educativa”²²

El currículo es el medio que orienta la educación; es decir, el camino que debe tomar y lo que quiere lograr en los diversos niveles y modalidades del sistema. Es por esa razón que lo curricular implica la búsqueda de un contenido a enseñar, mientras que lo didáctico se inclina a redefinir una situación que engloba ese ambiente donde se efectúa la enseñanza.

El currículo, como uno de los instrumentos educativos, es elaborado para utilizarse como insumo operador en el sistema de enseñanza-aprendizaje. Al igual que otros instrumentos, como los recursos didácticos, el currículo sufre cambios al ser aplicado. Estos cambios deben ser controlados; a fin de que no se introduzcan incoherencias en el currículo. Por tanto, los resultados de su utilización práctica pueden confirmar si el currículo aplicado es el adecuado o, si necesita ser modificado o sustituido. *“Debe haber una relación de continuidad en cada una de las actividades que se refieren al currículo, tales actividades son, genéricamente, las actividades de elaborarlo, instrumentarlo,*

²²Sacristán, José Gimeno y Pérez Gómez, Ángel I. “El currículum: ¿Los contenidos de la enseñanza o un análisis de la práctica?”, Madrid. 1996. pág. 137

aplicarlo y evaluarlo. Las cuatro actividades constituyen, en su conjunto, un proceso general denominado desarrollo del currículo.”²³

Concepción educativa y curricular

Para dar cuenta de la historia del currículum es necesario identificar los métodos de la enseñanza. Los pensadores sobre la educación tenían ideas muy diferentes sobre ella, tal como lo sugieren sus distintos métodos y sistemas educativos, pero todos ellos dieron visiones generales respecto al papel que la educación cumplía en la sociedad. De ahí, se derivaron las distintas concepciones sobre la manera de estructurar un proceso educativo; de acuerdo con las intenciones que con él se persigan.

Dadas las diferentes perspectivas sobre la educación, se podía determinar lo que debía ser enseñado y aprendido en los centros de estudio. Por ello, la concepción educativa y curricular cambia significativamente en las distintas épocas, así mismo, cambian los modos de enseñar y de aprender. Si bien es cierto que alrededor de este concepto no existe una única definición que lo abarque en su complejidad, también es cierto que es difícil ordenar en un esquema y en un único discurso coherente todas las funciones y formas que parcialmente adopta el currículum según las tradiciones de cada sistema educativo, de cada nivel o modalidad escolar, de cada orientación filosófica, social y pedagógica, pues son múltiples y contradictorias las tradiciones que se han sucedido y se entremezclan en los fenómenos educativos. Por otra parte, también se define el currículo como un “plan que norma y conduce, explícitamente, un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje, que se desarrolla en una institución educativa.”²⁴

²³ Arnaz, José A.: “La Planeación Curricular”, Editorial Trillas, 2ª edición, México, 1990. pág. 11

²⁴ *Ibíd.* Pág. 9

Enfoques Curriculares

Hoy en día es importante conocer referentes sobre los enfoques curriculares para realizar las adecuaciones o adaptaciones curriculares exigidas por las demandas de una educación y evaluación por competencias. La nueva exigencia, demanda un nuevo enfoque curricular que supere los existentes hasta hoy: enfoque académico, de eficiencia social, centrado en el estudiante y de reconstrucción social; los siguientes enfoque son en ese sentido una apuesta a esa superación.

Currículo Sistémico: En esta teoría, la educación es un sistema social diferenciado que tiene como función la formación integral de las personas. Para este enfoque la Pedagogía como disciplina tiene como objeto de reflexión la educación.

Currículo Procesual: El currículo procesual es considerado como un campo de comunicación de la teoría con la práctica, relación en la cual el profesor es un investigador²⁵. El gran aporte de ésta concepción es el de integrar la separación teoría práctica asumiendo el docente su rol de crear conocimiento sobre esa práctica educativa.

Currículo Alternativo: Se concibe el currículo como un proceso de construcción e investigación permanente, su estrategia básica son los núcleos temáticos y problemáticos, el docente se caracteriza por ser un investigador, la práctica pedagógica es integral, interdisciplinaria, pertinente y horizontal, la temporalidad es concreta y puntual, los conocimientos son sustantivos y en construcción.

²⁵Lawrence Stenhouse. (1994). "El currículum como proceso. En: Investigación y desarrollo del currículum". Madrid. Pág. 29.

Currículo Crítico: Desde lo curricular, la teoría crítica genera la posibilidad de la construcción del conocimiento desde la cultura popular. Estudiante e institución se consideran bases para el desarrollo de una crítica de la razón comunicativa, en la que el maestro y los estudiantes son investigadores críticos de una determinada realidad, y por lo tanto, su interés está en la emancipación.

Currículo por Competencias: Desde el punto de vista de los propósitos de formación y de las competencias a adquirir o a desarrollar en un programa académico, una estructura curricular se entiende como las relaciones entre los propósitos a alcanzar; la selección, organización y distribución de los contenidos de la cultura pertinentes y las dinámicas y experiencias formativas identificadas, a partir de las cuales se desarrollan los Planes de Estudio.

En este sentido, los anteriores enfoques expuestos en forma puntual, permiten comprender que existen diversas estructuras curriculares de acuerdo con los elementos que se identifiquen y el énfasis que, en uno o en varios de ellos, se hagan al formular la propuesta educativa. *Como puede verse “la estructura curricular de un programa es en cierta forma la columna vertebral de los procesos formativos, pues de ella depende la orientación hacia la organización de los conocimientos y prácticas seleccionadas que implica la formación”*²⁶.

Desde la perspectiva del enfoque curricular, se hace un acercamiento a la realidad de la Universidad y teniendo el conocimiento que esta se mueve dentro de un enfoque del currículo tradicional y técnico del conductismo. Trascender este enfoque es la propuesta; es decir, se habla entonces de un interés técnico, un interés práctico y emancipatorio. En

²⁶Díaz, Mario: “Flexibilidad en la Educación Superior: ICFES”. 2002. Pág. 68

la medida en que la comunidad esté en capacidad de hacer un diagnóstico para identificar cuáles son sus necesidades puramente educativas y, desde allí construir un currículo con estas necesidades: vocacional, económica, social, religiosa y cultural de dicha comunidad, entonces se está hablando de un currículo emancipatorio.

Elementos del Currículo:

Es necesario aclarar, que de acuerdo con las diferentes concepciones de currículo que se asuman, así variará la cantidad de elementos que se indiquen. Esto significa, por ejemplo, que algunas de esas definiciones, por centrarse en el contenido, solo incluyen ciertos elementos: el contenido, las experiencias de aprendizaje y la evaluación, y dejan de lado el contexto institucional, el ambiente, etc.

*“Pese a la variedad de concepciones, en casi todos los casos se plantean como elementos comunes los siguientes: objetivos, contenidos, experiencias de aprendizaje, actores (el estudiante y el docente), estrategias metodológicas, recursos, contexto sociocultural, evaluación y ambiente institucional”.*²⁷ Los elementos del currículo adquieren verdadero sentido cuando se interrelacionan; esto es, que cada uno de ellos alcanza su verdadero valor y funcionalidad al entrar en contacto con los otros elementos. Así, por ejemplo, el contenido se ve condicionado por los objetivos que se quieren alcanzar. A la vez que ambas condicionan las estrategias metodológicas, los recursos y el tipo de evaluación.

3.2.2. Teoría Didáctica y Pedagógica

La pedagogía puede considerarse desde diversos puntos de vistas. Para algunos autores es el planteo y la solución científica de los problemas educativos. Para otros, es el

²⁷Acosta Luna, Verónica, et. al., *Óp. Cit.*, pág. 66

conjunto de normas que rigen, o deben regir la actividad educativa. Sin embargo esta se define como la “*disciplina, el estudio o el conjunto de normas, que se refieren a un hecho o a un proceso o actividad: la educación*”.²⁸

En lo referente a la Didáctica, es importante mencionar, que su estudio es necesario para que la enseñanza sea más eficiente, más ajustada a la naturaleza y a las posibilidades del estudiante así como a la sociedad, ya que esta se interesa no tanto por lo que va a ser enseñado, sino como va a ser enseñado. La Didáctica es entonces esa orientación segura del aprendizaje; la cual indica cómo se debe proceder a fin de hacer la enseñanza más provechosa para el alumno; como lograr que este quiera educarse; y de qué modo actuar para que la enseñanza superior no se transforme en una camisa de fuerza, sino que sea una indicadora de caminos que den libertad a la personalidad.

Momentos Didácticos

La acción docente consta, fundamentalmente, de tres momentos: planeamiento, ejecución y evaluación.

El planeamiento: es una previsión de lo que tiene que hacerse; puede versar sobre el plan escolar, de las disciplinas, de las actividades extra curriculares, de la orientación educacional y de la orientación pedagógica. Todos los trabajos escolares deben ser planificados para evitar la improvisación, que tanto perjudica el nivel de eficiencia escolar.

La ejecución: se realiza a través de las clases y de las restantes actividades entre docentes y estudiantes, es la materialización del planeamiento. La palabra clase es tomada aquí en sentido amplio, como unidad del tiempo en que se realiza un todo significativo incluyendo a los alumnos que trabajan con la orientación del profesor.

²⁸Nassif, Ricardo; “*Pedagogía General*”, 7ª Edición 1958, Buenos Aires, Editorial Kapelusz. pág. 3

La evaluación: es la parte final de la función docente. Es preciso aclarar que la verificación debe figurar en todo el transcurso de la ejecución, con finalidad expresa de control y de rectificación. Esto con el propósito de comprobar la marcha del aprendizaje y de la reorientación para los casos de fracaso escolar, a fin de evitar la acumulación de deficiencias que son, casi siempre, fatales para la buena marcha de los estudios.

Planteamiento Didáctico

El planteamiento didáctico es un proceso muy complejo y comprende desde la determinación de las leyes de educación y una visión total del sistema educativo, hasta los detalles del funcionamiento de las instituciones educativas y el desarrollo del aprendizaje. Para el caso del sistema educativo de El Salvador, el Currículo Nacional se sustenta en una Teoría Pedagógica que orienta sus componentes y el conjunto de la práctica educativa, en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo nacional. El planeamiento educativo comprende distintos niveles correspondientes a diferentes planos de abstracción y detalle. De esta manera se parte de los objetivos que se espera logre el estudiante con su aprendizaje, los contenidos apropiados para lograr ese adecuado aprendizaje, así como las actividades para que esos objetivos se alcancen a la misma vez que estas actividades se organizan y conducen mediante técnicas de enseñanza, haciendo uso de recursos auxiliares que faciliten ese proceso; para que finalmente sean aplicados los instrumentos de evaluación para medir el alcance de los objetivos²⁹.

Por otra parte, es necesario tener en consideración tres corrientes educativas; dos de ellas con profunda caracterización en la historia de la práctica docente, como son la Didáctica Tradicional y la Tecnología Educativa. La tercera se perfila como opción en los tiempos actuales y se ha llamado Didáctica Crítica: esta corriente educativa es una instancia de reflexión, no trata de cambiar una modalidad técnica, sino que “*plantea*

²⁹Lemus, Luis A., “Planeamiento Educativo”, Editorial Kapelusz, 2ª edición, Argentina, 1989. pág. 12

*analizar críticamente la práctica docente, la dinámica de la institución, los roles de sus miembros y el significado ideológico que subyace en todo ello*³⁰. Considera que el aprendizaje no es un estado del sujeto, sino un proceso en construcción. Las tres tendencias educativas manejan conceptos tales como aprendizaje, objetivos, contenidos, evaluación, entre otros.

Elementos didácticos

Para el logro de la práctica docente es necesario tener en cuenta ocho elementos fundamentales de la didáctica, los cuales son:

- Objetivos	- Asignaturas
- Alumnos	- Docentes
- Métodos de enseñanza	- Técnicas de enseñanza
- Recursos	- Técnicas grupales

En primer lugar se presentan los objetivos: que son los fines que se pretende obtener en el aprendizaje, con la intención de transformar o perfeccionar el desempeño de los estudiantes para lograr la obtención de los perfiles deseados en los egresados universitarios; para esto se incorporan las asignaturas que son el componente principal en los planes de estudios, con los cuales se pretende instruir en los conocimientos que deben poseer los futuros profesionales formados en la Universidad, el siguiente elemento de esta práctica didáctica es el alumno; interactuando dinámicamente con el docente para que se cumpla el proceso de aprendizaje. Utilizando de esta manera métodos y técnicas de enseñanza. Las técnicas deben ser orientadas en el sentido de llevar al educando a participar en los trabajos de la clase, sustrayéndolo de la clásica posición de solamente oír, escribir y repetir. Para esto, los Recursos con los que cuente el docente deben contribuir a que se cumplan los objetivos establecidos.

³⁰Morán Oviedo, Porfirio; "Fundamentación de la Didáctica", Editorial Gernika, 3ª edición, México, 1988. pág. 170

Propósitos de la Docencia

El propósito fundamental de la docencia es propiciar aprendizajes significativos. El aprendizaje es el término y el objetivo de la docencia, la actividad docente tiene sentido sólo en la medida en que busca y procura que el aprendizaje se produzca. El que un aprendizaje sea realmente significativo se atribuye al ámbito personal del individuo, pero también al ámbito sociocultural en que este se encuentra enmarcado. La categorización de los aprendizajes significativos lleva al estudio de tres postulados:

- Aprender a hacer: Comprende los conocimientos relativos a la problemática del ejercicio profesional, las habilidades para el planteamiento y análisis de los problemas, y las destrezas para la utilización eficiente de los instrumentos propios del ejercicio profesional.
- Aprender a aprender: Abarca los aprendizajes que capacitan a los estudiantes para la innovación y para su incorporación activa en los procesos de cambio en la tecnología y en la práctica profesional; haciéndoles ver la necesidad de la educación permanente.
- Aprender a ser: La educación ha sido considerada como instancia social que promueve el desarrollo de capacidades intelectuales para percibir, distinguir e interpretar fenómenos y problemas, asimismo promueve el desarrollo de actitudes y valores.

Por otra parte, se hace imprescindible mencionar que en cierta medida son los docentes quienes deben despertar de alguna forma la curiosidad en el educando, para que ellos desarrollen autonomía y se fomente el rigor intelectual creando las condiciones necesarias para el éxito de la enseñanza formal y permanente; en otras palabras, esto obliga al docente a enseñar.

Lenguaje y Material Didáctico

En la efectividad del proceso de enseñanza, el lenguaje y el material didáctico son elementos fundamentales, unido a los métodos y las técnicas de enseñanza. “*El lenguaje didáctico es el medio de comunicación entre el profesor y el alumno. Es el vehículo utilizado por el docente para comunicarse con el educando a fin de transmitirle mensajes de la manera más simple, objetiva y directa posible.*”³¹ Es decir, el lenguaje didáctico es la simbología usada por el docente, ya sea que este se desarrolle por medio del lenguaje oral, escrito, o el audiovisual, con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de comunicación con el alumnado. Por otra parte, el material didáctico como tal posee distintas finalidades³²; desempeña un papel destacado en la enseñanza de todas las materias, transforma en concreto lo que está siendo estudiado por medio de palabras. Este material anima al profesor en el desempeño de su labor, logrando que sea más eficiente.

Orientación Didáctica sobre el Programa de la asignatura

El Programa de la asignatura es aquel documento de presentación en el que se indica el porqué de la existencia de la asignatura, lo que se desea lograr, lo que se pretende enseñar y la forma de cómo se verificara el logro de los resultados. Es un documento de uso frecuente, ya que sirve de referencia a los profesores, a los alumnos y a los miembros administrativos del currículum. Por ser el Programa de asignatura la unidad que establece como se ejecutara el currículum, para su elaboración no se puede considerar como un documento aislado, él debe estar articulado con el perfil del egresado, los objetivos curriculares y las otras asignaturas, módulos o bloques de la carrera dentro de la que se adscribe la asignatura objeto del programa. El Programa de estudio es un documento de cumplimiento obligatorio, es la expresión de los objetivos planteados en el Plan de Estudios.

³¹Néricy, Imideo G.; “*Hacia una didáctica general dinámica*”, Editorial Kapelusz S.A., 3ª edición, Buenos Aires, Argentina, 1985. pág. 272

³²*Ibid.* pág. 283

Existen operaciones básicas³³ que deben ser integradas entre sí cuando se elaboran los programas, éstas son:

- Establecer los propósitos generales de cada curso o materia,
- Elaborar los objetivos terminales de cada curso,
- Definir la instrumentación metodológica,
- Especificar el contenido temático de los cursos,
- Elaborar los objetivos específicos de aprendizaje por tema,
- Establecer la literatura docente,
- Diseñar las experiencias de aprendizajes para cada curso, y
- Definir los criterios y medios para la evaluación de cada curso.

En función de lo anterior, dependiendo de cuan detallada sea la información que suministren los programas, estos pueden clasificarse en: programas sinópticos y programas analíticos o detallados. Entonces, se habla de un programa sinóptico cuando este no sirve de guía al profesor de la asignatura, pues solo contiene una descripción mínima de esta. Sin embargo se habla de Programa analítico cuando este sirve de guía tanto al estudiante como al docente instructor de la asignatura; ya que la teoría dice que un programa analítico bien diseñado debe proporcionar la identificación y ubicación de la asignatura dentro del plan de estudios, establecer relaciones entre el programa y el plan de estudio el perfil del egresado y los objetivos curriculares, enunciar los fines de la asignatura, determinar el contenido temático, establecer las estrategias para lograr los objetivos, proporcionar orientación para evaluar los aprendizajes del alumno e indicar la bibliografía donde encontrar los contenidos.

³³Arnaz, José A., *Óp. Cit.*, pág. 38

Planes de Estudio

En las sociedades vanguardistas uno de los más importantes fines de la educación es la selección del contenido de acuerdo con objetivos acordes a los intereses de las grandes mayorías. Por tanto, se impone que el contenido de la enseñanza se determine de tal forma que contribuya positivamente en la preparación de la nueva generación, proporcionándole los conocimientos científicos necesarios para estar a la altura de su tiempo y paralelamente desarrollar hábitos, habilidades y capacidades para formar una actitud creadora.

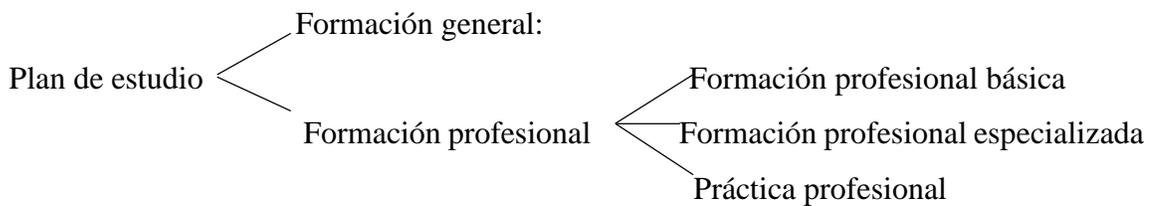
El Plan de Estudio utilizado en el año 2016 para impartir la asignatura de Derecho Laboral a los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública, en la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador, busca que los Contadores Públicos tengan un perfil con la capacidad de comprender, analizar, evaluar y aplicar conocimientos referentes al contexto económico-laboral del país, diligencia y competencia en el ejercicio de la profesión, capacidad para asesorar y tomar parte en las decisiones de las empresas e involucrarse en el manejo gerencial, responsabilidad en la aplicación de leyes tributarias, mercantiles, laborales y cualquier normativa técnica³⁴.

Para desarrollar el trabajo docente, el Plan de Estudios de la carrera establece la metodología y propone técnicas de enseñanza-aprendizaje, las cuales son: Técnica Expositiva, Exegética, del Interrogatorio, de la Argumentación, de Diálogo, de Discusión, de Investigación, de Debate, de Seminario, de Demostración y la Técnica de Estudio Dirigido. Establece que cada docente aplicará la técnica que considere adecuada a sus necesidades de enseñanza-aprendizaje, pero cabe mencionar que la Universidad no brinda

³⁴Universidad de El Salvador, *Plan de Estudio 1994*.

las capacitaciones suficientes (ni las exige) para conocer en qué consisten y cómo se desarrollan estas técnicas.

El Plan de Estudio constituye el proceso académico de formación, y se considera que debe tener la siguiente estructura:



Teoría Educativa de la Currícula Universitaria

*“Esta teoría constituye un sistema analítico y coherente sobre la realidad educativa en toda su complejidad, es decir concibe los sistemas educativos y pedagógicos, explica y orienta sus redes de relaciones, propone intervenciones de carácter educativo y pedagógico en todos los niveles de la sociedad en que es desarrollado.³⁵ La teoría educativa es una elaboración intelectual que incorpora, articula y desarrolla un conjunto de categorías, conceptos y principios científicos para explicar los hechos y procesos educacionales, orientar una acción razonada y fundamentada sobre ellos”.*³⁶

Toda teoría educativa debe influir en la sociedad. Esto le exige desarrollarse al punto de ofrecer lineamientos para su aplicación en la práctica educativa y cotidiana he aquí la importancia de concebir el vínculo entre el nivel teórico y el operacional. Entre los

³⁵Rivera Rivera, Luis Alberto, et. al. *Óp. Cit.*, pág. 38

³⁶Ministerio de Educación. “Dominios Curriculares Básicos”. 1995, Pág. 21

componentes curriculares que se tienen en cuenta para la planificación educativa están: Objetivos Curriculares, Plan de Estudios, Cartas Descriptivas o Programas de Estudio y Sistemas de Evaluación.³⁷

3.2.3. La teoría del Diseño Instruccional

Cuando un profesional se plantea el desarrollo de un curso sigue un proceso, de forma consciente o rutinaria, con el fin diseñar y desarrollar acciones formativas de calidad. El disponer de modelos que guíen este proceso es de indudable valor para el docente. Es en este sentido que el Diseño Instruccional, establece las fases y los criterios a tener en cuenta en este proceso. En su definición más sencilla, el diseño instruccional es un proceso intelectual que analiza las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y define características sistemáticas para construir opciones estructuradas dirigidas a atender esas necesidades. Es decir, se ocupa de la planeación sistemática, la preparación y el diseño de los recursos y ambientes necesarios para que se lleve a cabo el aprendizaje.

“Como proceso es el desarrollo sistemático de especificaciones de instrucción usando teoría sobre el aprendizaje e instrucción para asegurar la calidad de la instrucción. Como área de estudio, es la rama del conocimiento relacionada con la investigación y la teoría sobre especificaciones para la instrucción y los procesos para desarrollar esas especificaciones³⁸.”

³⁷Ibíd. Pág. 15

³⁸Seels y Glasgow, “El Proceso del Diseño Instruccional”, 1990, s.e., s.l., pág. 4

Fases del Diseño Instruccional

- **Análisis:** esta ayuda a descubrir cuáles son las necesidades reales del estudiante, el impacto de realidades relevantes, tales como problemas, contenidos y contextos, y como generar metas que definan y dirijan las actividades subsecuentes de diseño.
- **Diseño:** se utiliza el producto de la fase de análisis para planificar una estrategia y así producir la instrucción. Algunos elementos de esta fase incluyen hacer una descripción de la población a impactarse, llevar a cabo un análisis instruccional, redactar objetivos, redactar ítems para pruebas, determinar cómo se divulgará la instrucción, y diseñar la secuencia de la instrucción.
- **Desarrollo:** en esta fase se elaboran los planes de la lección y los materiales que se van a utilizar, así como cualquier otro material necesario.
- **Implantación e Implementación:** se divulga eficiente y efectivamente la instrucción. En esta fase se propicia la comprensión del material, el dominio de destrezas y objetivos, y la transferencia de conocimiento del ambiente instruccional al ambiente de trabajo.
- **Evaluación:** esta fase monitorea si las necesidades han sido cubiertas al diseñar el programa y después de su aplicación para determinar si este debe continuar o incurrir en su reestructuración.

Es preciso destacar que todas las fases mencionadas, presentan una secuencia en su proceso de realización; por el contrario la fase de evaluación es la única que puede interrelacionarse con todas las demás fases del diseño evaluando así cada una de ellas, y posteriormente realizando la evaluación global de todo el diseño.

Modelos de Diseño Instruccional

“Los Modelos de Diseño Instruccional, constituyen el almacén procesal sobre el cual se produce la instrucción de forma sistemática y fundamentada en teorías del aprendizaje. Incorporan los elementos fundamentales del proceso de Diseño Instruccional, que incluye el análisis de los participantes, la ratificación de metas y objetivos, el diseño e implantación de estrategias y la evaluación.”

Es por esa razón que las diferentes concepciones del Diseño Instruccional son expresadas a través de Modelos de Diseño Instruccional, que como lo menciona la definición anterior no son más que guías o estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los modelos de diseño instruccional se fundamentan y planifican en la teoría del aprendizaje que se asume en cada momento; así por ejemplo, pueden fundamentarse en el constructivismo o en el conductismo.

3.2.4. Teoría de la Enseñanza- Aprendizaje

El proceso de enseñanza–aprendizaje presenta dos conceptos que son: la enseñanza y el aprendizaje. *“Enseñanza viene del verbo enseñar, que significa dar lecciones sobre lo que los demás no saben o saben en forma inadecuada. Aprendizaje viene del verbo aprender, que significa tomar conocimiento, retener en la memoria, llegar a saber, y que, hoy en día, significa cambio de comportamiento.”*

La teoría del diseño instruccional plantea el Aprendizaje como un proceso sistémico, con actividades interrelacionadas que permiten crear ambientes que realmente faciliten, de forma mediada, los procesos de construcción del conocimiento. Es decir, si estos ambientes de aprendizaje no utilizan un diseño instruccional adecuado, no seguirán

una planificación apropiada del proceso formativo con una propuesta didáctica definida y, por ello, los beneficios de las actividades de aprendizaje pueden verse disminuidos notablemente.

Modelos de enseñanza

Un modelo de enseñanza es un plan estructurado que puede usarse para configurar un currículum, para diseñar materiales de enseñanza y para orientar la enseñanza en las aulas. *Puesto que no existe ningún modelo capaz de hacer frente a todos los tipos y estilos de aprendizaje, no se deben limitar los métodos a un modelo único, por atractivo que sea a primera vista.* Enseñar desde una perspectiva muy general, es comunicar algún conocimiento, habilidad o experiencia a alguien con el fin de que lo aprenda, empleando para ello un conjunto de métodos y técnicas. Para poder identificar un Modelo de enseñanza se necesita conocer sus características, las cuales se pueden descubrir con tres preguntas, las cuales son: ¿Qué enseñar? (Enfoque), ¿Cómo enseñar? (Metodología), ¿Qué y cómo evaluar? (Evaluación).

Qué enseñar: Está relacionado con el curso y el nivel del mismo y también con el contenido que debe ser tratado. La selección de la materia es una tarea ineludible; debe darse preferencia a los contenidos que tengan valor funcional, a los que estén más ligados a los problemas de actualidad y tengan, a la vez, mayor valor social. El trabajo de selección no puede dejar de lado el punto de vista de los intereses regionales y de las necesidades y fases del desarrollo del educando.

Cómo enseñar: Este punto está relacionado con los recursos didácticos que el profesor debe utilizar para alcanzar los objetivos que se propone, a través del aprendizaje de sus alumnos. Comprende las técnicas de enseñanza y todos los demás recursos

auxiliares, que no son más que medios de los cuales se sirve el maestro para estimular el aprendizaje del educando.

En forma más concreta es necesario identificar la percepción que cada modelo tiene: del docente, alumno y saberes. Conociendo cada uno de estos elementos, se facilitará identificar qué modelo de enseñanza se está empleando, aunque hay casos en los que se mezclan ciertos elementos de cada modelo dando uno aparentemente diferente.

Crítica al Concepto de la Enseñanza

La educación tradicional está centrada en el alumno, al cual un experto (el maestro) está encargado de enseñarle. Ella supone que por cada gramo de enseñanza hay un gramo de aprendizaje en aquellos a los que se les enseña. Sin embargo, algunas cosas que aprendemos en el transcurso y después de asistir a la escuela son aprendidas sin que nos lo sea enseñado. Sin embargo, hay conocimientos básicos que deben aprenderse en un salón de clases, explicados y dirigidos por alguien que es un experto en la materia.³⁹

Existen tres modelos o ideologías predominantes de enseñanza que sirven de base a las prácticas de los maestros ya sea consciente o implícitamente, cada uno dispone de una lógica y de una coherencia que habrá de caracterizarlo. Sobre todo, cada uno de los modelos responde a diferentes situaciones de eficiencia.

³⁹Russell L. Ackoff and Daniel Greenberg (2008), *Turning Learning Right Side Up: Putting Education Back on Track (pdf) HTML*.

Modelo Tradicional

El modelo de transmisión o perspectiva tradicional, concibe la enseñanza como un verdadero arte y al profesor/a como un artesano, donde su función es explicar claramente y exponer de manera progresiva sus conocimientos, enfocándose de manera central en el aprendizaje del alumno. El alumno es el centro de atención en la educación tradicional. Dentro de esta concepción educativa se pueden distinguir dos enfoques principales: El primero, es un enfoque enciclopédico; donde el profesor es un especialista que domina la materia a la perfección. Se puede correr el peligro de que el maestro que tiene los conocimientos no sepa enseñarlos. El segundo enfoque es el comprensivo, donde el profesor/a es un intelectual que comprende lógicamente la estructura de la materia y la transmite de modo que los alumnos la lleguen a comprender como él mismo.

Modelo Conductista

El modelo de Condicionamiento o de Pedagogía Conductista, es aquel en el que generalmente se dan los medios para llegar al comportamiento esperado y verificar su obtención; el problema es que nada garantiza que el comportamiento externo se corresponda con el mental; para otros autores este modelo es una perspectiva técnica, la cual concibe la enseñanza como una ciencia aplicada y al docente como técnico. Está basado en los aspectos personales para el desempeño, midiendo valores, o desvalores, del individuo el cual se ve incitado a la superación personal e individual, aunque contenga elementos de trabajo colectivo. La competencia en este modelo describe de forma fundamental lo que un alumno "puede" hacer y no lo que "hace". En otras palabras se basa en los cambios observables en la conducta del sujeto. Se enfoca hacia la repetición de patrones de conducta hasta que estos se realizan de manera automática.

Modelo Constructivista

El modelo del constructivismo o perspectiva radical que concibe la enseñanza como una actividad crítica y al docente como un profesional autónomo que investiga reflexionando sobre su práctica, percibe al error como un indicador y analizador de los procesos intelectuales; para el constructivismo aprender es arriesgarse a errar, muchos de los errores cometidos en situaciones didácticas deben considerarse como momentos creativos.

Para el constructivismo la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, es en cambio la organización de métodos de apoyo que permitan a los alumnos construir su propio saber. No se aprende sólo registrando en el cerebro, se aprende construyendo la propia estructura cognitiva. Sin embargo, últimamente, a raíz de las importantes críticas, de peso y que no pueden ser pasadas por alto, que ha sufrido este modelo, algunos países como Gran Bretaña empiezan a desterrar este modelo de sus sistemas de enseñanza. En definitiva, el Constructivismo se sustenta en la premisa de que cada persona construye su propia perspectiva del mundo que le rodea a través de sus propias experiencias y esquemas mentales desarrollados. Entonces surge la pregunta, ¿cuál es la mejor teoría de la enseñanza-aprendizaje?, para poder responder a esta interrogante, es preciso entender las debilidades y fortalezas de cada teoría del aprendizaje y de esa manera poder optimizar su uso en el diseño de la estrategia adecuada; ya que pueden servir de apoyo diferentes teorías, dependiendo de los estudiantes y de la situación. El intentar atar la enseñanza a una teoría en particular es como poner a la escuela contra el mundo real. Lo que se aprende en el ambiente de las aulas no siempre tiene empatía o tiene aplicación en el mundo real; al igual, las teorías, no siempre se cumplen en la práctica (en el mundo real).

3.2.5. Fundamentos del constructivismo pedagógico en un aprendizaje significativo

La acción didáctica o pedagógica como tal, consiste en saber cómo activar ciertos mecanismos que nos permitan descubrir la brújula del aprendizaje en el alumnado, es por ello, que el enfoque constructivista no debe ser confundido con un método de aprendizaje, al contrario el enfoque nos permite seleccionar los métodos más convenientes para generar un aprendizaje efectivo, por lo tanto, es estratégico conocer el enfoque para reflexionar sobre la práctica pedagógica y comprender el sendero trazado científicamente en el marco de profesionalizar la labor docente. Formar un ciudadano pensador, crítico, constructor de sus propios procesos de aprendizaje y además creativo es una de las finalidades de la educación en nuestro país en sus distintos niveles y modalidades. La propuesta de esta Guía está orientada a ofrecer al docente interesado, un conjunto de ideas conceptuales y de estrategias para que sean aplicadas en el aula. El enfoque que sirve para fundamentar el presente instrumento es el Constructivista. La Guía le permitirá al docente reflexionar y a la vez estimularlo a reconstruir su praxis educativa y también inducirlo a generar nuevas propuestas en esta área del conocimiento para el desarrollo de sus actividades académicas. Que nos basemos en este enfoque se debe a que una instrucción basada en este método puede ayudar a desarrollar las habilidades necesarias para tener éxito en la preparación profesional, así como en el trabajo en el mundo real; en la medida en que los estudiantes se convierten en participantes en una comunidad de aprendizaje continuo, los profesores pueden observar en la mirada de sus estudiantes la emoción con la que van descubriendo su disciplina⁴⁰.

Pues bien, ahora se proponen algunas argumentaciones que permitan hasta cierto punto explicar el fenómeno de cómo se articula el enfoque seleccionado y como contribuye al desarrollo de los individuos. Las necesidades educativas especiales,

⁴⁰Universidad Francisco Gavidia, Escuela de Educación: "Lineamientos Metodológicos para la aplicación del Constructivismo Pedagógico", julio 2000, pág.6

constituye una nueva forma de entender lo que vale la pena enseñar y que dejar fuera, constituye un enfoque educativo que coincide con el constructivismo, dado que éste permite formarse un marco de referencia para comprender y canalizar mejor la atención de las necesidades educativas; Dentro de todo este argumento del modelo constructivista, iniciamos con algunas aseveraciones del aprendizaje significativo.

¿Cómo se logra? Aprendizaje significativo.

El aprendizaje significativo surge cuando el alumno, como constructor de su propio conocimiento, relaciona los conceptos a aprender y les da un sentido a partir de la estructura conceptual que ya posee. Dicho de otro modo, construye nuevos conocimientos a partir de los conocimientos que ha adquirido anteriormente. Este puede ser por descubrimiento o receptivo. Pero además construye su propio conocimiento porque quiere y está interesado en ello. El aprendizaje significativo a veces se construye al relacionar los conceptos nuevos con los conceptos que ya posee y otras al relacionar los conceptos nuevos con la experiencia que ya se tiene⁴¹. El aprendizaje significativo se desarrolla a partir de dos ejes elementales: la actividad constructiva y la interacción con los otros. El proceso mediante el cual se produce el aprendizaje significativo requiere una intensa actividad por parte del alumno. Esta actividad consiste en establecer relaciones entre el nuevo contenido y sus esquemas de conocimiento. Los significados que finalmente construye el alumno son, pues, el resultado de una compleja serie de interacciones en las que intervienen como mínimo tres elementos: el propio alumno, los contenidos de aprendizaje y el profesor, que guía el proceso de construcción de conocimiento, haciéndole participar en tareas y actividades que le permiten construir significados cada vez más próximos a los que poseen los contenidos del currículum escolar. El profesor, es pues, al mismo tiempo, una guía y un mediador.

⁴¹Romero Trenas, Fabiola: "Aprendizaje Significativo y Constructivismo", revista digital para profesionales de la enseñanza, 2009, pág. 1

Se puede afirmar entonces que todo aprendizaje debe cumplir tres requisitos⁴²:

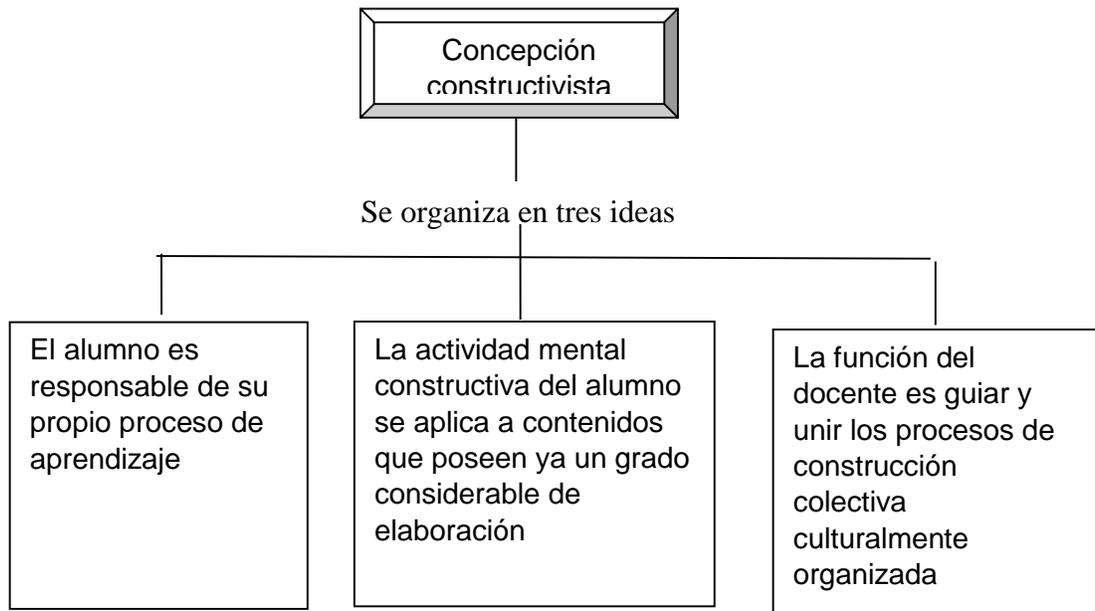
- El contenido debe ser potencialmente significativo, es decir, no lejano al interés o experiencia del alumno.
- El alumno debe estar motivado a aprender. Aquí entra en toda su dimensión el papel fundamental del docente como elemento clave para estimular el aprendizaje significativo, para orientarlo en una determinada dirección.
- El aprendizaje debe ser funcional, es decir, todos los conceptos, conocimientos, normas, etc., que el alumno aprende, deben serle útiles, de forma que pueda aplicarlos en cualquier circunstancia que se requieran.

Desde la concepción constructivista se asume que en el centro de estudio los alumnos aprenden y se desarrollan en la medida en que pueden construir significados adecuados en torno a los contenidos que configura el currículum educativo. Esta construcción incluye la aportación activa y global del alumno, su disponibilidad y los conocimientos previos en el marco de una situación interactiva, en la que el profesor actúa de guía y de mediador entre el sujeto y la cultura, y de esa mediación depende en gran parte el aprendizaje que se realiza. Este aprendizaje no limita su incidencia a las capacidades cognitivas sino que afecta a todas las capacidades y repercute en el desarrollo global del alumno⁴³. Es por esta razón que se considera que cada individuo es una construcción propia que se va produciendo cada instante como resultado de la interacción entre: el ambiente y sus disposiciones internas. Bajo esta concepción el aprendizaje surge cuando el alumno procesa la información y construye sus propios conocimientos. El enfoque del constructivismo coincide con la base de todos los movimientos de renovación educativa de los últimos años, en tanto que se considera al alumno como centro de la enseñanza y como sujeto mentalmente activo en la adquisición del conocimiento, al

⁴²Romero Trenas, Fabiola: "Aprendizaje Significativo y Constructivismo", revista digital a profesionales de la enseñanza, 2009, pág. 4

⁴³Piaget, J. (1969). "Psicología y pedagogía". México. Editorial Ariel.

tiempo que se toma como objetivo primordial potenciar sus capacidades de pensamiento y aprendizaje.



Podemos decir que la construcción del conocimiento escolar es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe de muy diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos. Así, aprender un contenido quiere decir que el alumno le atribuye un significado, construye una representación mental por medio de imágenes o proporciones verbales, o bien elabora una especie de teoría o modelo mental como marco explicativo de dicho conocimiento.

Construir significados nuevos implica un cambio en los esquemas de conocimiento que se poseen previamente, esto se logra introduciendo nuevos elementos o estableciendo nuevas relaciones entre dichos elementos. Así, el alumno podrá ampliar o ajustar dichos

esquemas o reestructurarlos a profundidad como resultado de su participación en un proceso instruccional.

Contenidos del conocimiento

En los esquemas de conocimientos bajo el enfoque constructivista estos se encuentran integrados en tres tipos de contenidos⁴⁴:

a. Conocimientos declarativos o conceptuales: Este tipo de conocimiento tiene que ver con el “saber qué” y se encuentra dividido en:

- Conocimiento factual: Al cual corresponden los hechos y los datos. El conocimiento factual se aprende al pie de la letra. Es un aprendizaje reproductivo o memorístico.
- Conocimiento conceptual: A este tipo de conocimiento conceptual corresponden, los conceptos y los principios; es decir a las correspondientes interpretaciones y explicaciones que los alumnos hagan acerca de dichos conceptos y principios.

b. Conocimientos procedimentales: El conocimiento procedimental tiene que ver con el “saber hacer” y se refiere a poner en práctica los conocimientos; es por eso que dentro de esta categoría se incluye:

- Las Habilidades
- Las Destrezas
- Los Métodos
- Los Procedimientos y
- Las Estrategias

⁴⁴Universidad Francisco Gavidia, Escuela de Educación: “Lineamientos Metodológicos para la aplicación del Constructivismo Pedagógico”, julio 2000, pág. 12-16

c. Conocimientos actitudinales: El conocimiento actitudinal tiene que ver con el “ser”. Las actitudes son constructos que miden nuestras acciones. Los componentes básicos de las acciones son tres:

- Componente cognitivo.
- Componente afectivo.
- Componente conductual,

Dentro del componente cognitivo están: las ideas, creencias, convicciones, costumbres, tradiciones, reglas, normas, valores. El componente cognitivo constituye el marco referencial del individuo. Dentro del componente conductual se identifica: acciones, gestos, declaraciones, intenciones, pronunciamientos. Se concibe la actitud como aquella tendencia de actuar de una manera determinada frente a: objetos, asignaturas, programas, actividades, instrumentos, equipos, personas, situaciones, instituciones sociales, etc.

Conocimientos previos en el proceso de Aprendizaje.

En cuanto a la exploración de los conocimientos previos, la concepción constructivista plantea una serie de indicaciones con respecto al qué, cuándo y cómo explorar y evaluar los conocimientos previos de los alumnos:

- En primer lugar se debe explorar los conocimientos previos de los alumnos que son pertinentes y necesarios para poder abordar el aprendizaje de los nuevos contenidos.
- En segundo lugar, considerar la experiencia del docente.
- En tercer lugar, caracterizar los esquemas de conocimientos de los alumnos para considerarlos dentro de las posibilidades de establecer relaciones significativas de modo que se potencie lo esencial de lo exhaustivo.

- En cuarto lugar, es importante considerar los instrumentos que se utilizan para evaluar conocimientos previos. Un criterio adecuado para valorar las posibles pertinencias de los instrumentos para evaluar los conocimientos previos es considerar las posibilidades que ofrecen como recursos a lo largo del P.E.A., especialmente en niveles educativos superiores.

¿Porque son importantes los conocimientos previos que el alumno posee?

Es a partir de ellos que aprenden nuevos conocimientos. De sus conocimientos previos dependen las relaciones que el alumno es posible de establecer para atribuirles significado a la nueva información que se les plantea en el aula. El grado o nivel de significado estará determinado por la calidad, diferenciación y coordinación de los esquemas de conocimiento que poseen, y por su pertenencia y relevancia para establecer vínculos con la nueva información. Los conocimientos previos son el requisito indispensable para el aprendizaje, ya que el alumno aprende a través de ellos. Los conocimientos previos actúan confirmando en la nueva información, grados diferentes de significados, por lo que estos no se construyen de una vez y por todas y para siempre, sino que son objeto de una profundización continuada. La distinción de los conocimientos en declarativos, procedimentales y actitudinales, le ayuda el profesor(a) a planificar las actividades de aprendizaje respondiendo a la pregunta ¿cómo aprenden los alumnos?

¿Cómo aprenden los alumnos los conceptos?: Mediante actividades de aprendizaje de tipo experiencial, en el sentido de que el alumno participe activamente en la construcción de significados. A través de: diálogos, preguntas y respuestas, reflexiones, exposiciones complementadas con espacios para responder a preguntas e inquietudes, debates, etc.

¿Cómo aprenden los alumnos los procedimientos?: Aprenden a través de actividades de aprendizaje consistentes en aplicaciones, demostraciones o modelajes y

principalmente mediante muchísimas ejercitaciones. Así: se aprende a escribir, escribiendo; se aprende a describir, describiendo; se aprende a manejar un instrumento, manipulándolo múltiples veces; es decir, aprender haciendo.

Evaluación de Conocimientos

Los requisitos que un aprendizaje debe reunir para que tenga sentido y resulte significativo para el alumno permiten identificar a su vez determinados rasgos que deben tenerse en cuenta en la evaluación. Sin efectuar un análisis exhaustivo de las condiciones de la evaluación constructivista, señalaremos algunas orientaciones que pueden resultar útiles a la hora de guiar las prácticas evaluativas en el aula⁴⁵.

En primer lugar, como los factores motivacionales y psicosociales desempeñan un papel fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, este hecho debe ser tenido en cuenta por los profesores no sólo en su enseñanza sino en sus prácticas de evaluación y es una de las posibles causas de lo poco adecuadas que en ocasiones resultan. Por tanto, desde el punto de vista de la atribución de sentido al aprendizaje, es necesario cuidar que las actividades y tareas de evaluación, al igual que las de aprendizaje, tengan sentido para los alumnos, es decir, que puedan entender la función que cumplen dentro del proceso de construcción del conocimiento, sintiéndose con ello motivados para resolverlas. En cuanto a la forma de evaluación de los conocimientos de los estudiantes, la concepción constructivista plantea que en función de las finalidades y momentos en los que se realizan esta debe ser de tres tipos⁴⁶: es decir, de tipo Diagnóstica, Formativa y Sumativa.

⁴⁵ Pons, R., Serrano, J. (2012), Universidad de Murcia, España, "Hacia una evaluación constructivista de los aprendizajes escolares", pág. 22

⁴⁶ Medina R. , Antonio y Mata, Francisco Salvador: "Didáctica General", Editorial PEARSON EDUCACIÓN, Madrid, 2009, pág. 250

a. Evaluación inicial o diagnóstica

Este concepto cobra importancia desde el punto de vista constructivista, pues esta modalidad de evaluación permite averiguar las ideas previas de los alumnos respecto a un determinado tema, lo que permitirá diseñar la enseñanza teniendo en cuenta dichos conocimientos, de manera que los alumnos puedan construir explicaciones de la realidad cada vez más ajustadas a los datos que obtienen de la experiencia y a las explicaciones que derivan del conocimiento científico.

b. Evaluación formativa

La evaluación formativa pretende modificar y perfeccionar, durante el mismo proceso a evaluar, todo lo que no se ajusta al plan establecido o se aleja de las metas fijadas. En educación supondría evaluar el proceso completo que el alumno sigue en sus tareas para introducir sobre la marcha del mismo, las modificaciones oportunas, que podrán referirse a la intervención del profesor, al ajuste de la temporalización, a cambio de actividades, etc.

c. Evaluación final o Sumativa

Este tipo de evaluación pretende recoger datos que nos permitan emitir juicios de valor sobre la validez del proceso seguido y sobre la situación en que se encuentra cada uno de los alumnos en relación con la consecución de los objetivos propuestos. Además la información que nos proporciona la evaluación final nos ha de servir para reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje y para detectar necesidades propias de aquellos alumnos que requerirán el diseño de un tipo específico de intervención pedagógica. Se ha de considerar estrechamente vinculada a la formativa ya que ha de permitir el análisis y la valoración de todo el proceso educativo. Como es lógico, se realiza al final de etapa, ciclo, o unidad didáctica para comprobar el logro de los objetivos didácticos propuestos.

La evaluación de contenidos

Es necesario que el profesorado diseñe actividades en las que se pueda apreciar el grado de asimilación por el alumno de cada tipo de contenido. Teniendo en cuenta las aportaciones de distintos autores (Coll, Sarabia y Valls, 1992; Bolívar, 1995; Blázquez, González y Montanero, 1998; Zabalza, 1998), señalan las diversas técnicas o procedimientos a las que el profesorado puede recurrir para evaluar el grado de asimilación de los distintos tipos de contenidos, no sin antes subrayar la importancia de efectuar las actividades de evaluación integradas en las tareas habituales del aula y de insistir en la relevancia de la evaluación para analizar los procesos de aprendizaje de los alumnos y no sólo sus resultados⁴⁷.

La evaluación de conceptos

Para la evaluación del aprendizaje conceptual se han señalado diferentes técnicas, las cuales proporcionan información diferenciada acerca de la adquisición de los conceptos por parte de los alumnos (Pozo, 1992):

1. La definición del significado. Se utiliza esta técnica cuando se le pide al alumno que ofrezca una definición del significado de un concepto.
2. El reconocimiento de la definición. En este caso, se solicita al alumno la identificación del significado de un concepto entre las posibilidades que se le ofrecen. Se trata, por tanto, de una técnica de elección múltiple.
3. La exposición temática. El uso de esta técnica consiste en demandar al alumno una composición organizada, generalmente escrita, sobre un tema concreto.
4. La identificación y categorización de ejemplos. En estos casos, se solicita al alumno que identifique, mediante la evocación o el reconocimiento, ejemplos o situaciones relacionadas con un concepto.

⁴⁷Medina R. , Antonio y Mata, Francisco Salvador: "Didáctica General", Editorial PEARSON EDUCACIÓN, Madrid, 2009, pág. 159-162

5. Aplicación a la solución de problemas. Esta técnica consiste en solicitar al alumno que solucione algunos problemas en los que debe utilizar un concepto previamente aprendido.

La evaluación de procedimientos

En la evaluación del aprendizaje de los procedimientos, el profesor debe recabar información sobre dos aspectos principales: a) el conocimiento que posee el alumno sobre un determinado procedimiento; b) la capacidad del alumno para utilizar dicho procedimiento en una situación concreta. De su análisis pueden extraerse las dimensiones a considerar en la evaluación de los contenidos procedimentales (Coll y Valls, 1992; Valls, 1993 y 1998):

- 1) Grado de conocimiento sobre el procedimiento: ¿conoce el alumno los pasos o acciones que componen el procedimiento?, ¿qué grado de precisión o corrección muestra?, ¿es capaz de verbalizar el conocimiento que posee del procedimiento mientras ejecuta la tarea, con sus pasos, condiciones...?
- 2) Generalización del procedimiento a otros contextos: ¿es capaz el alumno de aplicar el procedimiento adquirido a otros contextos o situaciones similares?, ¿es adecuada la actuación emprendida con las exigencias o condiciones de la tarea propuesta?
- 3) Grado de acierto en la elección del procedimiento: ¿utiliza el alumno el procedimiento más adecuado para solucionar la tarea o se sirve de un procedimiento menos eficaz?, ¿ha interpretado correctamente el objetivo hacia el que se orienta su actuación?
- 4) Grado de automatización del procedimiento: ¿el alumno aplica el procedimiento con seguridad o rapidez?, ¿su ejecución supone un gasto mínimo en cuanto a los recursos atencionales o cognitivos?

3.2.6. Estrategias de enseñanza

“Son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos” (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolf, 1991). Partiendo de esta definición, se puede decir que las estrategias de enseñanza son el medio o recursos para la ayuda pedagógica, las herramientas, procedimientos, pensamientos, conjunto de actividades mentales y operación mental que se utiliza para lograr aprendizajes.

Por lo tanto: ¿Qué se va entender por estrategias de enseñanza basadas en un enfoque constructivista?: Son todos aquellos procedimientos que el docente y alumno utilizan para la construcción conjunta del aprendizaje significativo.

Metodologías

Atendiendo al tipo de contenido, se pueden trabajar algunas actividades metodológicas⁴⁸: Así pues, para los contenidos referidos a hechos se proponen actividades de repetición verbal para la memorización de contenidos factuales, atendiendo a la necesidad de que los aprendizajes sean lo más significativos posibles, que deberán ir acompañados de otras actividades complementarias que permitan relacionar estos contenidos factuales con otros conceptuales, procedimentales y actitudinales, sin los cuales se convertirían en aprendizajes meramente mecánicos. En lo que respecta a las actividades relacionadas con los contenidos procedimentales, se proponen actividades de repetición de acciones, lo que no implica el desconocimiento y reflexión de las razones y del sentido que tienen, ya que este conocimiento va a permitir mejorar su aprendizaje y dotarle de significatividad y para que todo ello se haga de forma significativa será necesario e imprescindible el conocimiento de los contenidos conceptuales asociados a

⁴⁸Herrera Capita, Ángela María: “el constructivismo en el aula”, revista digital educativa, Sevilla, enero 2009. Pág. 8

dichos procedimientos. Y por último los contenidos actitudinales, requieren actividades como el aprendizaje por modelado o vicario, las reglas elaboradas y asumidas por el grupo, la coherencia en las actuaciones del docente, etc. Todas ellas implican, por un lado, la adquisición de las ideas relacionadas con los valores; por otro, estrategias para establecer sentimientos en relación al objetivo de una determinada actitud, y también estrategias que potencien tendencias de actuar de un modo u otro.

Métodos y Técnicas de Enseñanza

Antes que nada, se debe tener claro que: técnica de enseñanza es el “recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje. La técnica representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido de la enseñanza”.⁴⁹ Como lo describe la definición que antecede, el método de enseñanza necesita de las técnicas para alcanzar sus objetivos y de esta forma se pueda hacer efectivo. Es por esta razón que a continuación se detallan algunas de las técnicas más comunes en la práctica de la enseñanza:

- Técnica expositiva: consiste en la exposición oral, por parte del profesor, del asunto de la clase. El régimen de estudio es tomar apuntes y saber de memoria todo lo que dice el profesor. La exposición debe ser adoptada de manera activa, de manera que estimule la participación del alumno en los trabajos de la clase.
- Técnica del dictado: el docente habla pausadamente en tanto los alumnos van tomando nota de lo que éste dice. El dictado constituye una marcada pérdida de tiempo, ya que mientras el alumno escribe no puede reflexionar sobre lo que registra en sus notas.
- Técnica biográfica: consiste en exponer los hechos o problemas a través del relato de las vidas que participan en ellos o que contribuyen para su estudio. Son

⁴⁹Nércy, Imideo G. *Óp. Cit.*, pág. 364

presentadas las biografías de las principales figuras relacionadas con los asuntos de los programas.

- Técnica exegética: consiste en la lectura comentada de textos relacionados con el asunto en estudio; tiende a aprehender lo que un texto pretende comunicar, y que muchas veces se encuentra encubierto por la dificultad de interpretación.
- Técnica del interrogatorio: es uno de los mejores instrumentos del campo didáctico como auxiliar en la acción de educar. Permite conocer al alumno y resaltar sus aspectos positivos, también se presta para diagnosticar sus dificultades y deficiencias. El docente debe apoyarse en las preguntas que exigen reflexión.
- Técnica del diálogo: también es una forma de interrogatorio, cuya finalidad no consiste en exigir conocimientos sino en llevar a la reflexión. Tiene un carácter más constructivo, amplio y educativo que la argumentación, ya que lleva a reflexionar acerca de los temas que se están tratando, hace que el alumno se sienta capaz de pensar e investigar valiéndose del razonamiento.
- Técnica de la discusión: exige el máximo de participación de los alumnos en la elaboración de conceptos y en la realización de la clase. Es un procedimiento didáctico activo que consiste en la discusión de un tema por parte de los alumnos, bajo la dirección del docente.
- Técnica del debate: se lleva a cabo cuando se presentan posiciones contrarias alrededor de un tema, debiendo cada estudiante, o grupo de ellos, defender sus puntos de vista, equivale a una competición intelectual.
- Técnica del seminario: es más amplia que la discusión y el debate, su duración puede variar desde algunos días hasta un año. Favorece y desenvuelve la capacidad de razonar del alumno; es la reunión del docente y sus alumnos con el objeto de hacer investigaciones propias sobre temas concretos.
- Técnica del estudio de casos: consiste en la presentación de un caso o problema para que la clase sugiera o presente soluciones, según convenga.
- Técnica de la experiencia: es eminentemente activa, debe tener sentido de vivencia, de ubicación del educando en las situaciones de vida más diversas, de

suerte que puedan estimular todas sus reacciones y le permitan formar un acervo de datos para comprender mejor el medio y la vida, para actuar de forma más eficiente y consiente.

- Técnica de la investigación: propone demostrar y no convencer a los alumnos; sirve principalmente en el campo universitario para inculcar en los alumnos el espíritu de investigación. Es un proceso que implica una dirección planificada de los trabajos.
- Técnica de la tarea dirigida: puede hacerse sobre la base de instrucciones precisas del docente. Los objetivos son habituar al alumno a interpretar indicaciones escritas y textos, que adquiera habilidades o aprenda técnicas de ejecución de experiencias y aplicaciones prácticas de lo que ya fue estudiado teóricamente, y encomendarle trabajos individuales y en grupos.
- Técnica del estudio supervisado: Es una forma de llevar al alumno a estudiar solo, pero con la asistencia del docente. En el estudio supervisado solamente se da el tema, sin indicaciones, el esquema de desarrollo es suministrado por el alumno. Esta técnica es principalmente para suplir deficiencias por atender las preferencias del educando.⁵⁰

3.2.7. El Derecho Laboral en la Profesión Contable.

“Es la rama del ordenamiento jurídico que regula el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales, entendiendo por este último concepto el conjunto de las representaciones profesionales y las prácticas que las mismas desarrollan.” “Es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo

⁵⁰*Ibid.*, pág. 412

relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁵¹

Alcance del Derecho Laboral

En el Derecho Laboral como tal existen una gran variedad de alcances, entre los cuales se podrían destacar:

- ✓ Representación patronal en todo tipo de audiencias en Ministerio de trabajo
- ✓ Interpretación y explicación de leyes laborales y tratados internacionales vigentes.
- ✓ Representación patronal o del trabajador en procesos laborales desarrollados en el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Elaboración y aplicación de Reglamentos Internos de empresas.
- ✓ Presentaciones anuales como Centro de trabajo al Ministerio de Trabajo.
- ✓ Análisis, elaboración y formalización de Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo.
- ✓ Tratos y negociaciones con sindicatos.
- ✓ Y en general en todos los aspectos del Derecho laboral que afectan la relación patrono-trabajador.

Características del Derecho Laboral

- 1) Es un Derecho Autónomo: Es un derecho autónomo en tanto tiene un objeto propio de ocupación (el trabajo humano) y principios propios (fuera de los principios generales).
- 2) Es Dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

⁵¹Cabanellas, Guillermo: “Compendio de Derecho Laboral”, pág. 168

- 3) Es de gran Fuerza Expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados.
- 4) Es Imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares. Está en función social.
- 5) Es Concreto y Actual: Si bien es cierto que en el Código de Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores de edad, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores rurales, etc.
- 6) Es Mixto: Es un derecho que contiene normas de Derecho Público, de Derecho Privado y de Derecho Privado de Orden Público.
- 7) Es un Derecho Universal: Tratado de Versalles (Creación de la OIT) trata de uniformar los problemas, debe regularse en todas partes no es problema exclusivo del país.
- 8) Es Realista: por ser dinámico se adapta a circunstancias históricas, sociales y políticas. En la actualidad se presentan los procesos de flexibilización laboral.
- 9) Es Independiente: Se separa totalmente del Derecho Civil, por un proceso de diferenciación y expansión.
- 10) Es Irrenunciable: Sus normas son de Orden Público, es de cumplimiento obligatorio.

Fuentes del Derecho Laboral

Las fuentes del derecho laboral, son las distintas maneras de cómo se establecen las reglas jurídicas, así tenemos las siguientes:

- Fuentes Materiales o Reales: estas son el conjunto de hechos que dan origen a la creación y dictación de normas jurídicas.
- Fuentes de origen estatal: Leyes, Decretos Legislativos, Interpretación Legal, Reglamentos, Decretos Ejecutivos, Ordenanzas, Sentencias: Jurisprudencia.

- Fuentes de origen profesional: contempla aquellas que son privativas, particulares o exclusivas del Derecho del Trabajo, como por ejemplo: el Reglamento Interno de la empresa, las Convenciones Colectivas del Trabajo, los Contratos de Trabajo y los Sindicatos.
- Fuentes de origen internacional: Convenios, Tratados, Pactos, Declaraciones, Normas de la OIT.
- Fuentes traslativas de origen social: Costumbre
- La Justicia Social
- Los principios generales del Derecho y los específicos del Derecho laboral.

Principios del Derecho Laboral

Los principios del derecho de trabajo son líneas directrices que inspiran el sentido de las Normas Laborales, sirviendo así para encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las normas existentes y resolver los casos no previstos. La legislación ha establecido como principios rectores del Derecho Laboral salvadoreño, los siguientes:

- 1) Principio Protector del trabajador. El principio protector busca nivelar las desigualdades existentes entre el patrono y el trabajador. Sus manifestaciones prácticas son tres:
 - ✓ Principio in dubio pro operario (interpretación a favor del trabajador).
 - ✓ Principio de la norma más favorable.
 - ✓ Principio de la condición más beneficiosa:

- 2) Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte del trabajador. A diferencia de lo que sucede en otras ramas del Derecho, en materia laboral, rige el principio de irrenunciabilidad, según el cual, el trabajador no se encuentra en posibilidad de privarse voluntariamente de una ventaja establecida en su favor.

- 3) Principio de Primacía de la Realidad. Este principio establece que en la relación de trabajo debe prevalecer lo que en la realidad sucede antes que lo que el patrono y el trabajador puedan haber convenido en forma escrita u oral.
- 4) Principio de Continuidad de la Relación Laboral. Este principio es aquél que busca la estabilidad o permanencia de la relación laboral. Protege el interés del trabajador por garantizarse un medio de subsistencia duradero y permanente; así como el interés del patrono de contar con los servicios de sus trabajadores en forma indefinida.
- 5) Principio de buena fe. Es el principio que obliga tanto al patrono como al trabajador a cumplir sus obligaciones en forma bien intencionada y con lealtad. Implica la plena conciencia de no causarle daño a la otra parte.

Aplicación Del Derecho Laboral

- ❖ Territorialidad. Se aplica la legislación laboral salvadoreña a todas las relaciones de trabajo que tengan lugar dentro del territorio nacional, sin importar la nacionalidad de los sujetos de la relación.
- ❖ Aplicación de la ley laboral salvadoreña en trabajos prestados en el exterior. Excepción. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar la celebración de contratos con trabajadores salvadoreños para prestar servicios en el extranjero, velando por la garantía de los intereses de los trabajadores (aplicación del principio protector) siempre que con ello no se perjudique la economía nacional. A estos contratos aplica igualmente la ley laboral salvadoreña. Decimos por ello que se trata de una excepción al principio de territorialidad que establece que la legislación laboral salvadoreña aplica a todas las relaciones de trabajo que tengan lugar dentro del territorio nacional.
- ❖ Autoridades competentes para actuar en materia laboral. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad responsable y rectora de la Administración Pública

del trabajo. Dentro de sus dependencias, la Dirección General de Inspección de Trabajo es la encargada de velar por el cumplimiento de las normas laborales como medio de prevención de conflictos. La dependencia encargada de la función conciliatoria en las relaciones labores es la Dirección General de Trabajo.

- ❖ **Jurisdicción de Trabajo.** Cuando el conflicto laboral trasciende a la instancia judicial, la competencia corresponde, en primer lugar, a los Jueces de lo Laboral o con jurisdicción en materia de trabajo y, en segundo lugar, a las Cámaras de lo Laboral.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Guía Programática

Es la síntesis instrumental mediante la cual se seleccionan, organizan y ordenan para fines de enseñanza, todos los aspectos de una profesión que se consideran social y culturalmente valiosos, profesionalmente eficiente. Los programas son documentos guías que prescriben las formalidades, contenidos y acciones que son necesarias para llevar a cabo por parte del maestro y de su alumno para desarrollar un currículo.

- Proceso de enseñanza aprendizaje

El proceso de enseñanza aprendizaje es un fenómeno que se vive y se crea desde adentro, esto es un proceso de integración e intercambio regidos por determinadas intenciones en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales las cuales desempeñan funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses. Quedando así planteado el proceso de enseñanza aprendizaje

como un sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje

- **Modelos de enseñanza aprendizaje**

Los modelos de enseñanza, son ideas que nos servirán para planear, diseñar, implementar y evaluar lo eficaz de la educación estos se basan en las teorías del aprendizaje suelen llamarse también modelos de instrucción.

- **Proceso formativos de los estudiantes**

Es el proceso mediante el cual el estudiante configura una perspectiva diferente de los contenidos procedimientos y actitudes que ya conocían o habían adquirido previamente. Estas perspectivas les permiten tomar decisiones fundamentales en todo aquello que conocen o han podido elaborar.

- **Contenido programático**

Es el conjunto de asignaturas o materias a impartir durante el ciclo escolar por medio del cual los objetivos de la enseñanza aprendizaje es con carácter técnico científico para que el educando lo lleve al a práctica.

- **Programa de Estudio**

Son documentos que presentan los propósitos, aprendizajes y temáticas a desarrollar encada asignatura de acuerdo con el plan de estudio de manera organizada.

- **Aprendizaje significativo**

Ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y

proposiciones pueden ser aprendidas significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes sean claras y estén disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje de las primeras. En conclusión el aprendizaje significativo se basa en los conocimientos previos que tiene el individuo más los conocimientos nuevos que va adquiriendo, estos dos al relacionarse, forman una conexión y es así como se forma el nuevo aprendizaje; es decir, el aprendizaje significativo.

- **Derecho laboral**

Es también conocido como derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajos, dependientes y de relaciones laborales.

3.4. MARCO NORMATIVO DEL DERECHO LABORAL

3.4.1. Constitución de la República de El Salvador 1983

Dentro del fundamento constitucional del Derecho Laboral se parte de la responsabilidad que tiene el Estado respecto a este concepto. En la parte final de su art. 1 Inc. 3º la Constitución de la República establece que: se reconoce como obligación del Estado el Bienestar económico y la Justicia Social.

Así mismo, en su art. 2 de la Cn. establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Es decir, que la Constitución norma legalmente el derecho al trabajo: el mismo está constituido por "el

reconocimiento y la protección a la capacidad que tiene la persona humana para exteriorizar su energía física y psíquica con el objetivo de conseguir un fin determinado; fin que por trascender en su beneficio de los meros efectos referidos al mismo trabajador, a beneficios económicos, sociales y culturales de la comunidad, pasa a convertirse en una función social; derecho que en la Ley Suprema se reconoce como fundamental”. Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la Ley (art. 9 Cn.). En este apartado la legislación hace énfasis en el derecho al salario; estableciendo que nadie puede ser obligado a realizar ningún tipo de trabajo y menos aún sin una retribución justa, haciendo con ello referencia a que toda persona que realice un esfuerzo, ya sea físico o mental tiene todo el derecho a ser retribuido. El Trabajo es el papel que desempeñan los individuos o grupos de los mismos en una sociedad de modo que cada uno de ellos con su trabajo realice una contribución específica a la sociedad, por lo tanto el Estado es el encargado de velar por la creación de fuentes de trabajo y de la protección de los Derechos de los Trabajadores (art. 37 de la Cn.).

El trabajo está regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Está fundamentado en principios generales que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores (art. 38). Con este artículo la Constitución abre paso a un nuevo cuerpo normativo que se encarga de forma más precisa y clara, de regular las relaciones laborales patrono-trabajador, como los derechos y obligaciones de ambos, entre otros tópicos que son de vital importancia para la correcta aplicación del Derecho Laboral. La Seguridad Social es una de las prestaciones laborales más importantes ya que se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las problemáticas socialmente reconocidas, como la salud, la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras (art. 50).

En este sentido la Constitución enmarca la Seguridad Social como un servicio público obligatorio

Por otra parte, la Constitución menciona que los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables (art. 52). La regulación de este artículo está protegida bajo el Principio de Irrenunciabilidad de derechos, refiriéndose a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo. Siendo bajo este principio, que el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la Legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho Privado se ve severamente limitado en el Derecho Laboral. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento legal.

En ese orden la Constitución determina los aspectos siguientes del Derecho Laboral:

- ✓ Los alcances del trabajo. (Art. 38 Cn)
- ✓ Las condiciones para el trabajo. (Art. # 1 al 12 Art. 38 Cn)
- ✓ Los derechos del trabajador o trabajadora a la remuneración. (Art. 9 y 38 N° 2 Cn)
- ✓ La jornada de trabajo. (Art. 38 # 6 al 10 Cn)
- ✓ Los principios de la relación laboral. (Art. 38 Inc. 1 y 2da. Parte Cn)
- ✓ La protección al trabajador frente al despido. (Art. 38 # 11 y 12 y 9 Cn)
- ✓ Los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. (Arts. 7 y 47 Cn)
- ✓ Derecho de los trabajadores a la indemnización. (Art. 38 # 11 y 12 Cn)

3.4.2. Código de Trabajo de El Salvador 1972 con reformas

El Código de Trabajo es el cuerpo legal que regula todas aquellas relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. El Código de Trabajo tiene como objeto principal armonizar las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores y está basado en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y los reconocidos por la Constitución en el Capítulo II, Sección Segunda (art. 38 Inc. I° de la Cn; art. 1 del CT).

Sujetos del Código de Trabajo

Las disposiciones del Código de Trabajo se aplican en las siguientes circunstancias:

- a. En las relaciones de trabajo que se establecen entre patronos y trabajadores privados.
- b. En las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y sus trabajadores, cuando la relación fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo. (Art. 2 CT)

El Código de Trabajo no se aplica en el siguiente caso: a los trabajadores del Estado, municipios e instituciones oficiales autónomas, cuya relación de trabajo se origina en un acto administrativo, como por ejemplo, el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General de la Nación y Fondos Especiales de tales instituciones o en los presupuestos municipales, cuando la relación de trabajo tenga su origen en un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos conforme lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública. (Art. 2 CT).

Prestaciones señaladas en el Código de Trabajo

- ✓ Indemnización por despido sin justificación (art. 58-59)
- ✓ Protección especial a mujeres y menores de edad (art. 110-116).
- ✓ Jornada de trabajo (art. 166-169, descansos y recargos)
- ✓ Vacación anual remunerada (art. 177, Art. 183, art. 184, art. 189)
- ✓ Días de asueto obligatorio (art. 190-192)
- ✓ Descanso semanal (art. 171-175)
- ✓ Aguinaldos (art. 196- 201)
- ✓ Prestaciones por enfermedad o accidente común (Art. 307)
- ✓ Prestaciones por maternidad (art. 309, art. 312)
- ✓ Ayuda por muerte (art. 313)
- ✓ Protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 317, Art. 321-322, art. 324, art. 328-329, art. 332-333, art. 335, art. 337-338, art. 341-344, art. 347-349, art. 352-354, art. 356-357)
- ✓ Seguros (arts. 360-368)

3.4.3. Ley del Instituto Salvadoreño de Seguro Social (ISSS) y sus Reglamentos

El Régimen del ISSS es obligatorio para todo trabajador que labora para un patrono y preste servicios remunerados (art. 3). La inscripción de éste trabajador debe realizarse en un plazo de 10 días contado a partir de la fecha de ingreso a la empresa (art. 1 del Reglamento). Mientras que el patrono deberá inscribirse en el plazo de 5 días contados a partir de la fecha en que asuma la calidad de tal (art. 7 del Reglamento). En cuanto a la legalidad de los procesos se hace referencia a que, para que el asegurado pueda recibir prestaciones médicas debe presentar su DUI ante cualquier trámite (art. 16 del Reglamento). En cuanto a las Prestaciones de Salud, las personas cubiertas por el Seguro Social tienen derecho a recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos,

odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios. (Art. 48 Ley del ISSS)

Tienen derecho a los servicios anteriores los siguientes sujetos:

- Los trabajadores activos
- La cónyuge o compañera de vida
- El cónyuge o compañero de vida
- La viuda y el viudo pensionado
- Los hijos de los asegurados hasta los 12 años de edad.
- Los pensionados por invalidez, (Art. 14 del Reglamento de Aplicación del Régimen del ISSS)

Prestaciones económicas:

En cuanto a las prestaciones económicas a las que tienen derecho se mencionan: subsidios, pensiones por invalidez profesional, pensiones por muerte profesional, auxilio de sepelio; generalmente, las prestaciones señaladas en la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) a las que los beneficiarios tienen derecho son:

- ✓ Enfermedad y accidentes (art. 48)
- ✓ Riesgos profesionales (arts. 53 al Art. 58)
- ✓ Maternidad art. 59, Art. 60)
- ✓ Invalidez, (art. 61, art. 62, art. 63)
- ✓ Vejez (art. 65)
- ✓ De Sobrevivencia (art. 66-69)
- ✓ Cesantía involuntaria (art. 70)
- ✓ Prevención de enfermedades (art. 71)

VAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Por la naturaleza del tema escogido para el presente trabajo de graduación, la investigación de campo ha sido dirigida al sector de los estudiantes de quinto año y docentes del Departamento de Ciencias Económicas, de la Sección de Contaduría Pública de la Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, debido a que se pretende proporcionar una Guía Programática para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral.

Para la obtención de información verídica de las unidades de análisis, se elaboró un cuestionario y una entrevista; el primero estuvo dirigido a los estudiantes de quinto año de Contaduría Pública, en cual del total de la población se determinó una muestra de 31 estudiantes, mientras que para el sector docente se elaboró una entrevista, la cual se tomó a bien aplicarla únicamente al docente que imparte la asignatura de Derecho Laboral en la Facultad, lo anterior con el objetivo de obtener información que nos permitiera determinar el grado de conocimiento sobre el tema en estudio de las personas encuestadas así como también identificar si existen deficiencias que obstaculizan un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes sujetos de estudio y de esta manera establecer el parámetro que guíe dicha investigación y justifique el desarrollo del proyecto; la población fue tomada del número de estudiantes que estaban cursando quinto año de la Licenciatura en Contaduría Pública, al sector docente como se explicó anteriormente, será aplicado solo al docente encargado de la asignatura.

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO OBTENIDOS DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO DE LA LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

Pregunta 1: ¿Al inicio del ciclo académico le fue proporcionado a usted el Programa de Estudio de la asignatura de Derecho Laboral?

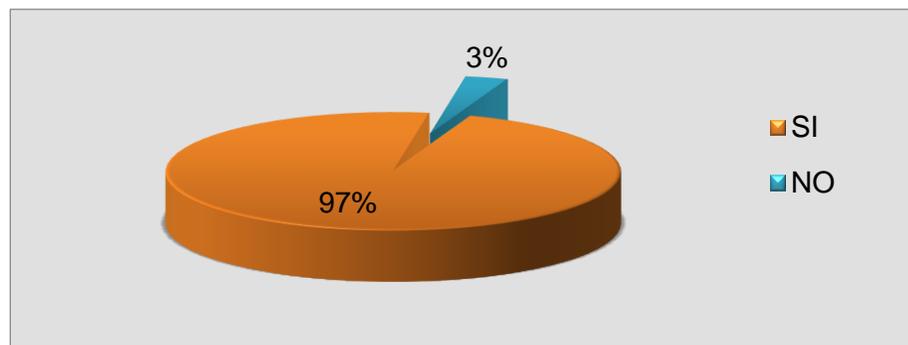
Objetivo: Verificar que los estudiantes cuenten con el programa de estudio de la materia y que de esta manera puedan constatar el contenido de la misma.

CUADRO N° 4: DISPOSICIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIO

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	30	97%
NO	1	3%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 1: DISPOSICIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIO



Interpretación: Del total de los estudiantes encuestados, un 97% respondió que si le fue proporcionado el Programa de estudio de la asignatura; mientras que un 3% respondió que no le fue proporcionado. Los datos indican que al inicio de la asignatura el docente encargado proporciono a los estudiantes el Programa de estudio respectivo, tal como lo

establece el Reglamento de la Facultad, esto como derecho del estudiante a que se le informe de la temática a tratar durante la asignatura en cuestión.

Pregunta 2: ¿Según su criterio considera la necesidad de actualizar el Programa de estudio de la asignatura Derecho Laboral?

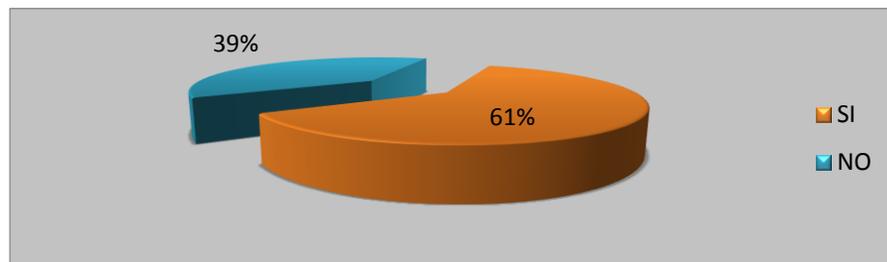
Objetivo: Conocer por parte del sector estudiantil si existe o no la necesidad de actualizar el contenido programático de la asignatura Derecho Laboral, a su vez identificar las razones por las cuales opinaron al respecto.

CUADRO N° 5: OPINIONES SOBRE LA NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	19	61%
NO	12	39%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 2: REPRESENTACIÓN DE LA NECESIDAD DE ACTUALIZACION DEL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL



Interpretación: Un 61% de los estudiantes encuestados respondió que sí existe una necesidad de actualizar el Programa de estudio de la asignatura; mientras que un 39%

respondió que no es necesario actualizar el Programa. Lo anterior refleja que si existe por parte de los estudiantes la necesidad de que el Programa sea actualizado en el hecho de que el docente les imparte temas de actualidad que no contempla el Programa como tal; mientras que el porcentaje de estudiantes que manifestó no actualizarlo es porque no cotejaron los temas vistos, con los temas realmente propuestos en el Programa.

Pregunta 3: ¿Cuáles considera usted que son las razones por las que el Programa de la asignatura Derecho Laboral debe ser actualizado?

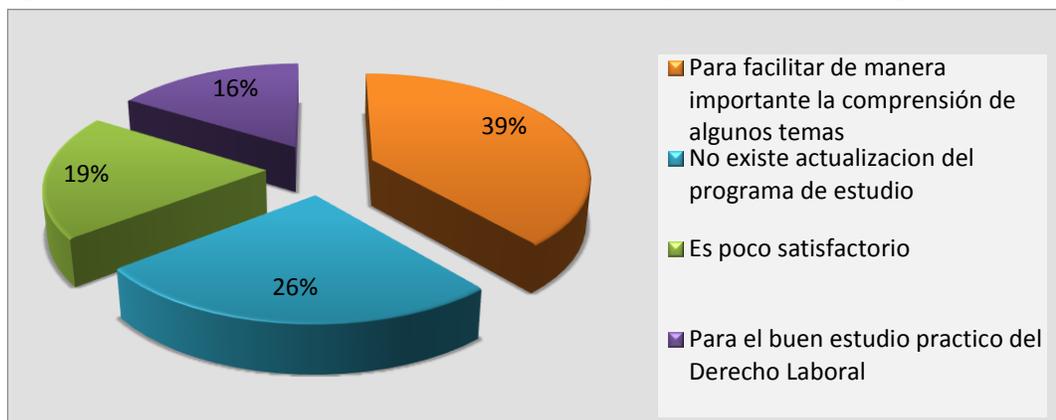
Objetivo: Identificar las posibles razones por las cuales los estudiantes consideran que el Programa de estudio de la asignatura debe actualizarse.

CUADRO N° 6: RAZONES DE ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Para facilitar la comprensión de algunos temas	12	39%
No existe actualización del programa de estudio	8	26%
Es poco satisfactorio	6	19%
Para el buen estudio practico del Derecho Laboral	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 3: RAZONES DE ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA



Interpretación: El 39% de los estudiantes considera que debe de actualizarse para facilitar la comprensión de algunos temas del programa, el 26% dijo que debido a que no ha sido actualizado, el 19% respondió que es poco satisfactorio y el 16% manifiesta que se actualice para el buen estudio practico del Derecho Laboral. Los resultados muestran que a los estudiantes se les dificulta la comprensión de algunos temas por el hecho de que el desarrollo de estos se realiza en muy poco tiempo sin dejar espacio para inquietudes, lo cual es poco satisfactorio para el alumno; en cuanto a los que opinan sobre temas defesados, estos se refieren a que el desarrollo de algunos de estos es puramente teórico e histórico dejando fuera aquellos temas de actualidad que pudieran ser abordados.

Pregunta 4: ¿Según su opinión, una Guía Programática para Derecho Laboral, facilitaría el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en esta asignatura?

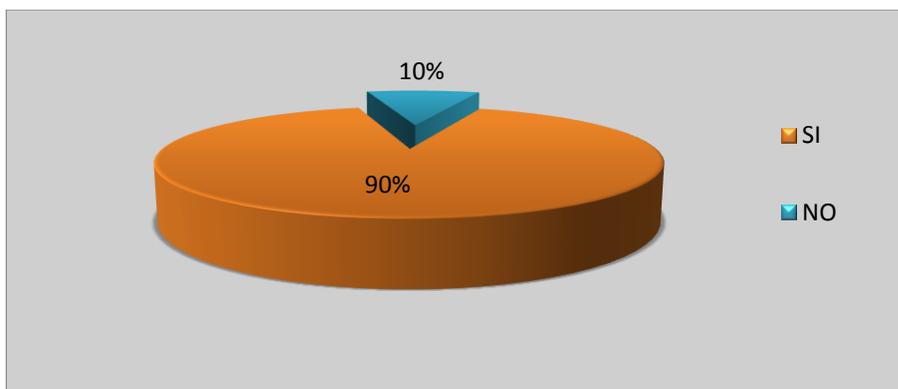
Objetivo: Conocer por parte de los estudiantes si consideran que una Guía programática de la asignatura les facilitaría su proceso de aprendizaje, y el de enseñanza por parte del docente.

CUADRO N° 7: CONTRIBUCIÓN DE UNA GUIA PROGRAMÁTICA DE DERECHO LABORAL AL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	28	90%
NO	3	10%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO Nº 4 REPRESENTACION DE LA CONTRIBUCIÓN DE UNA GUIA PROGRAMÁTICA DE DERECHO LABORAL AL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE



Interpretación: Un 90% de los encuestados respondió que una Guía Programática para Derecho Laboral, si facilitaría el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública; mientras que un 10% considera que no. Un gran porcentaje de los estudiantes coinciden en que la Guía Programática contribuiría a su aprendizaje, ya sea como fuente de bibliografía y también le atribuyen que facilitaría el proceso al desarrollar casos prácticos de actualidad y de mayor comprensión, permitiendo a los estudiantes tener acceso a material que cuente con las actualizaciones que demanda la asignatura y mayor comprensión de casos más flexibles.

Pregunta 5: ¿De qué manera considera que contribuye el desarrollo de una Guía Programática de Derecho Laboral?

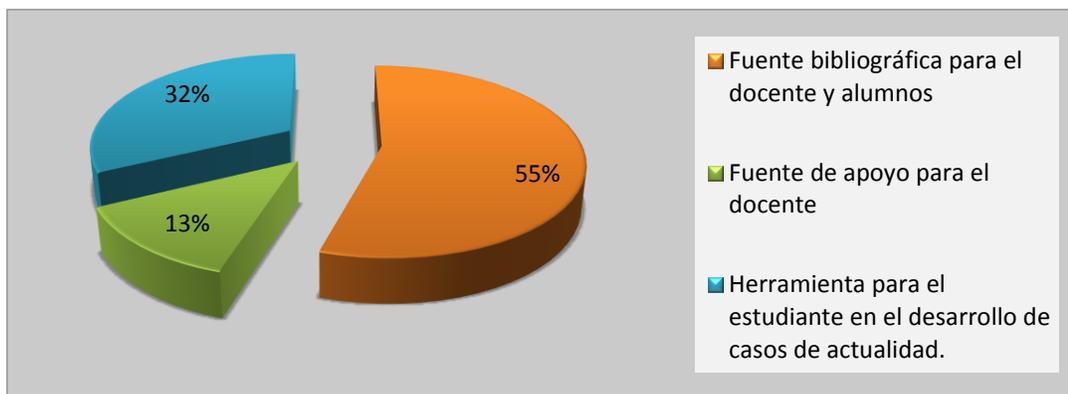
Objetivo: Conocer la opinión del estudiante en relación a la manera en que consideran que una Guía Programática contribuiría en el desarrollo de la asignatura.

CUADRO N° 8: GUÍA PROGRAMÁTICA DE DERECHO LABORAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Fuente bibliográfica para el docente y alumnos	17	55%
Fuente de apoyo para el docente	4	13%
Herramienta para el estudiante en el desarrollo de casos de actualidad.	10	32%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 5: CONTRIBUCIONES DE LA GUÍA PROGRAMÁTICA DE DERECHO LABORAL.



Interpretación: El 55% de los estudiantes respondió que el desarrollo de la guía programática serviría como fuente bibliográfica para el docente y el alumno, el 32% dijo que como herramienta para el estudiante en el desarrollo de casos de actualidad; mientras que un 13% opina que como fuente de apoyo para el docente. Lo cual refleja que los estudiantes consideran la necesidad de que se cuente con material de bibliografía actualizada que ayude y oriente en el desarrollo de la asignatura tanto al docente como al estudiante, y que este a su vez tenga a su alcance una herramienta útil en el planteamiento de casos y situaciones del acontecer del Derecho Laboral.

Pregunta 6. ¿Considera usted que el diseño metodológico y la planificación estratégica del Programa de estudio de Derecho Laboral está elaborada con base a la realidad económica y financiera que nuestro país presenta en la actualidad?

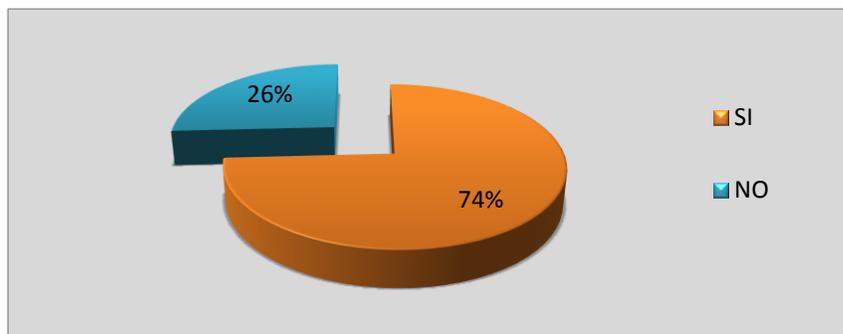
Objetivo: Verificar si los estudiantes son conscientes de la temática tratada por el programa de la asignatura y si estos la relacionan con la realidad económica de nuestro país.

CUADRO N° 9: DISEÑO METODOLÓGICO Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROGRAMA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	23	74%
NO	8	26%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 6: REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL DISEÑO METODOLÓGICO Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROGRAMA



Interpretación: El 74% de los encuestados considera que el diseño metodológico y la planificación estratégica del programa de estudio de Derecho Laboral si está elaborado con base a la realidad económica y financiera del país; sin embargo, un 26% respondió que no está acorde a dicha realidad. Como se mencionó anteriormente en el desarrollo de la asignatura el docente imparte a los estudiantes de alguna manera, contenidos que son

de actualidad económica y que inciden en el profesional de Contaduría Pública, es por esa razón que en su mayoría respondieron que el programa si está acorde a la realidad económica, en cuanto a los que opinan que no; es por la razón de que estos contrastan el contenido del programa con lo visto en clase y perciben el hecho de que esos temas de acontecer no se encuentran propiamente como contenidos en el programa.

Pregunta 7. A su criterio ¿se desarrolló el 100% de los contenidos del Programa de Estudio de la asignatura Derecho Laboral?

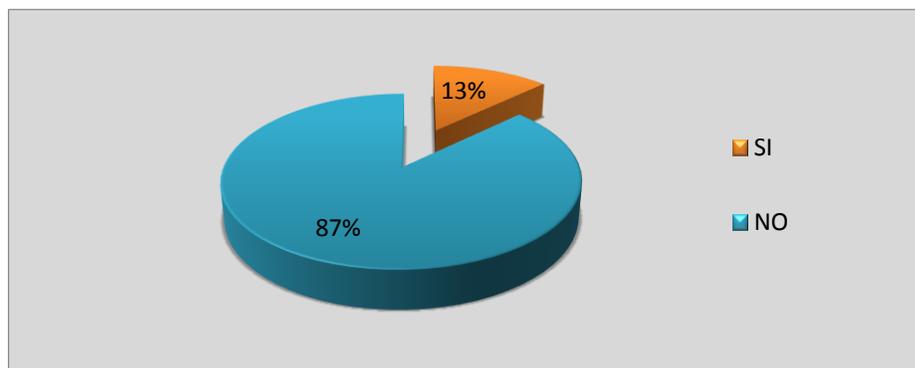
Objetivo: Determinar a través de los estudiantes si el contenido de la asignatura les fue impartido completamente en el tiempo de duración del ciclo académico, tal como lo plantea el Programa.

CUADRO N° 10: PORCENTAJE DE DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS DEL PROGRAMA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	4	13%
NO	27	87%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 7: PORCENTAJE DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE DERECHO LABORAL



Interpretación: Del total de los estudiantes un 87% respondió que los contenidos del Programa de estudio de Derecho Laboral no fueron desarrollados en su totalidad, mientras que un 13% manifestaron que si se desarrolló completamente. Los estudiantes que opinaron que los contenidos no se desarrollaron totalmente coinciden en que las razones se sustentan por una parte en la falta de horas asignadas para las clases, ya que esta asignatura solo cuenta con tres unidades valorativas; las cuales no son suficientes para su amplio contenido, la falta de material bibliográfico que agilice la comprensión y el estudio de los temas.

Pregunta 8: Si su respuesta a la interrogante anterior fue negativa, ¿Cuáles considera usted que son las razones por las cuales los contenidos del programa no se desarrollan en su totalidad?

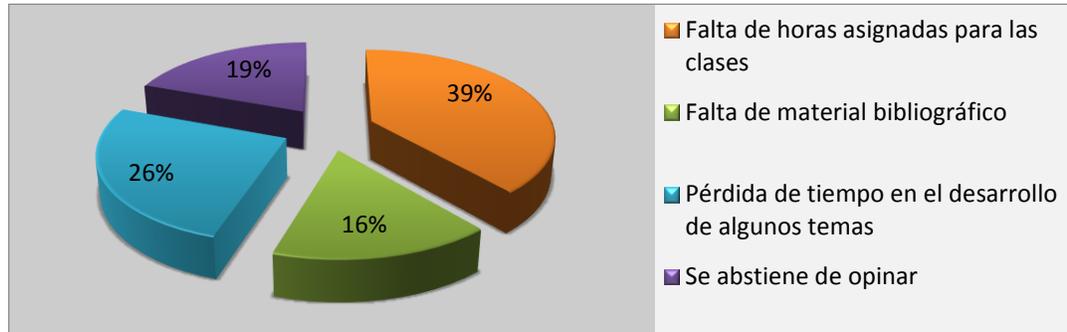
Objetivo: Identificar mediante la opinión de los estudiantes, las posibles razones por las cuales los contenidos del programa de la asignatura Derecho Laboral no se desarrollaron en su totalidad.

CUADRO N° 11: DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Falta de horas asignadas para las clases	12	39%
Falta de material bibliográfico	5	16%
Pérdida de tiempo en el desarrollo de algunos temas	8	26%
Se abstiene de opinar	6	19%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 8: RAZONES DE LA FALTA DE DESARROLLO DE CONTENIDOS



Interpretación: El 39% consideran que se debe a la falta de horas asignadas para las clases, el 16% opinan que se debe a la falta de material bibliográfico, un 26% que se debe a la pérdida de tiempo en la discusión de otros temas, mientras que el 19% prefirieron no opinar. La mayoría manifiestan que por falta de horas asignadas a las clases debido a que el programa es muy extenso y hay que desarrollar casos prácticos que se fundamentan en la base legal, por lo que hay que hacer un exhaustivo análisis de esta, lo cual se complementa con la tercera razón la pérdida de tiempo en el desarrollo de algunos temas ya que el tiempo es poco mas sin embargo se discuten temas que no conciernen a la asignatura o en otro caso temas que son explicados pero no tienen aplicabilidad practica en el país.

Pregunta 9: ¿Recuerda cuáles fueron los contenidos impartidos en la asignatura Derecho Laboral?

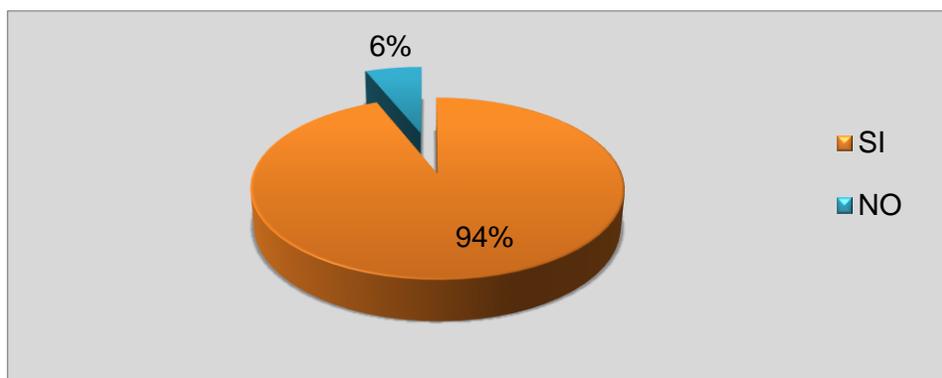
Objetivo: Determinar si el estudiante entrevistado, recuerda los temas principales o unidades primordiales del programa de estudio de la asignatura Derecho Laboral, con el fin de poder proporcionar una mejor información, acerca del contenido del mismo.

CUADRO N° 12: RECORDATORIO DE LO IMPARTIDO EN LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	29	94%
NO	2	6%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 9: REPRESENTACIÓN SOBRE LOS CONTENIDOS IMPARTIDOS EN LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL



Interpretación: Al consultar a los estudiantes encuestados si estos recordaban los contenidos impartidos en la asignatura de Derecho Laboral; un 94% de estos respondió que si los recordaba, mientras que un 6% respondió que no recordaba los contenidos cursados en la signatura. Lo anterior indica que el mayor porcentaje de los estudiantes logro realizar un aprendizaje significativo durante el curso de la materia esto adicionando conocimientos nuevos a los conocimientos previos que estos ya poseían y propiciándolos con memoria a largo plazo. Por otra parte un muy mínimo porcentaje dijo no recordar los temas debido a desinterés por recordarlos a la hora de la entrevista.

Pregunta 10: ¿Considera usted que los recursos didácticos que utilizó el docente al impartir las clases en la asignatura de Derecho Laboral fueron los adecuados?

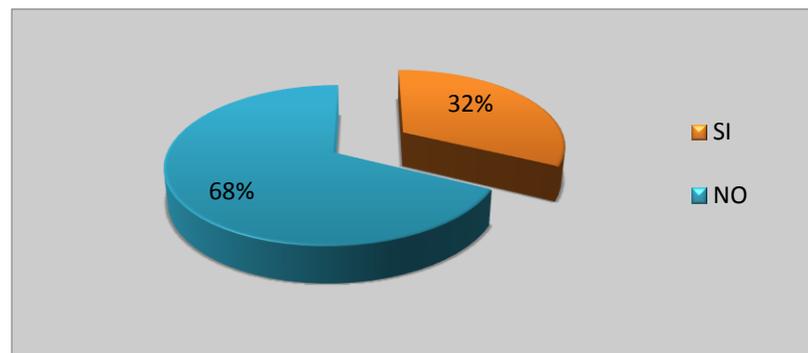
Objetivo: Determinar si los estudiantes se encuentran satisfechos y si consideran adecuados los recursos didácticos utilizados por el docente para el desarrollo de la cátedra Derecho Laboral.

CUADRO N° 13: OPINIÓN SOBRE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS POR EL DOCENTE AL IMPARTIR LA ASIGNATURA DE DERECHO LABORAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	10	32%
NO	21	68%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 10: RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS POR EL DOCENTE AL IMPARTIR LA ASIGNATURA DE DERECHO LABORAL



Interpretación: Al cuestionar si los recursos didácticos utilizados por el docente al desarrollar la asignatura de Derecho Laboral fueron los adecuados; un 32% de los estudiantes encuestados respondió que sí lo son, mientras que el 68% dijo que no son adecuados. Con relación a los datos obtenidos, los estudiantes se encuentran poco satisfechos con los recursos didácticos que el docente utilizó en el desarrollo de la asignatura; esto debido a que se hace uso únicamente de medios como presentaciones en

PPT (diapositivas); lo cual podría mejorarse al implementa el uso del pizarrón para hacer practica la teoría, así como la entrega de guías de trabajo; y trabajar la clase bajo la premisa de aprender haciendo; extrayendo al alumno de la posición de solo escuchar.

Pregunta N° 11: Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa, ¿Por qué cree que los recursos didácticos utilizados por el docente no son adecuados?

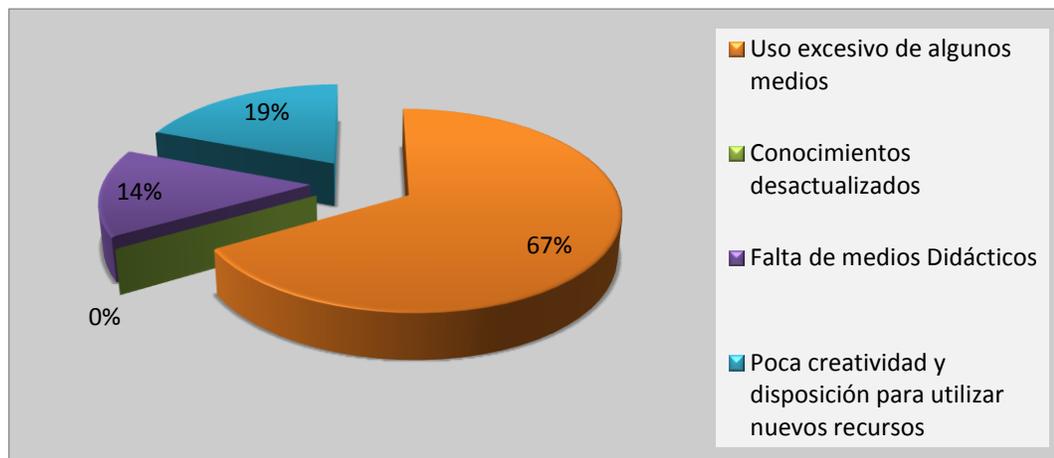
Objetivo: Identificar las posibles razones por las que los estudiantes no encuentran adecuados los recursos didácticos que el docente utilizo para impartir la asignatura.

CUADRO N° 14: RAZONES DE LA IDONEIDAD DE LOS RECURSOS DIDACTICOS

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Uso excesivo de algunos medios	14	67%
Conocimientos desactualizados	0	0%
Falta de medios Didácticos	3	14%
Poca creatividad y disposición para utilizar nuevos recursos	4	19%
TOTAL	21	100%

Fuente: elaboración propia

GRAFICO N° 11: REPRESENTACIÓN DE LAS RAZONES DE LA IDONEIDAD DE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS



Interpretación: El 67% considera que por el uso excesivo de algunos medios, el 19% que por la poca creatividad y disposición para utilizar nuevos recursos; mientras que el 14% por la falta de medios didácticos. La mayoría de los estudiantes coinciden en que se utiliza de manera muy prolongada algunos recursos didácticos esto lo afirman con el hecho de que la utilización de presentaciones en PowerPoint en exceso cansa la vista del receptor influyendo en la percepción de este frente al contenido, sumando a esto que la clase sea totalmente expositiva por el docente dejando al estudiante el papel único de escuchar.

Pregunta 12: ¿Consideraría necesario que el docente aplique nuevos recursos didácticos en el desarrollo del Programa de la asignatura Derecho Laboral?

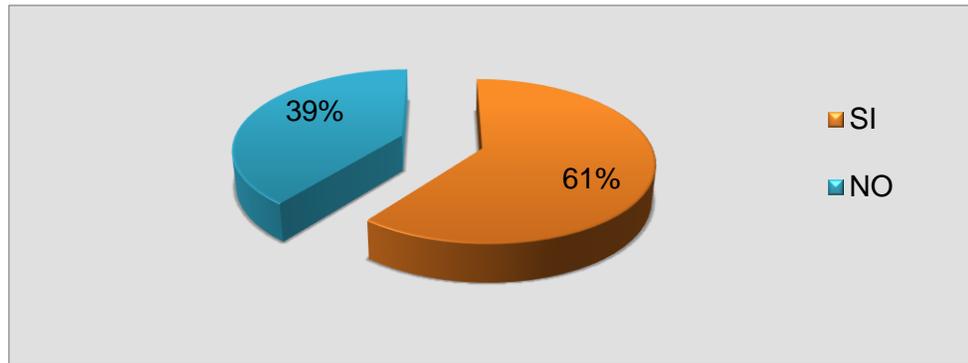
Objetivo: Conocer la aceptación de los estudiantes respecto a los recursos didácticos que se están utilizando al impartir la asignatura, para de esta manera proponer al docente encargado la aplicación de unos diferentes a los ya utilizados.

CUADRO N° 15: UTILIZACION DE NUEVOS RECURSOS DIDÁCTICOS

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	19	61%
NO	12	39%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 12: APLICACIÓN DE NUEVOS RECURSOS DIDÁCTICOS



Interpretación: Al consultar a los estudiantes el 61% dijo que si es necesario que el docente aplique o utilice recursos didácticos diferentes; sin embargo, el 39% contestó que no es necesario. Esto debido a que los estudiantes no se sienten motivados o estimulados con los medios que el docente está utilizando o la manera en que los utiliza, ya que la teoría didáctica hace referencia al uso excesivo de un solo recurso didáctico, el cual no fomenta un interés intelectual en el estudiante, mientras que los que contestaron que no lo relacionan con el hecho de que los recursos que son utilizados actualmente reducen el tiempo para impartir determinado tema

Pregunta 13: ¿Considera usted que el docente debería utilizar una estrategia de evaluación de los contenidos de la asignatura Derecho Laboral diferente a la utilizada actualmente?

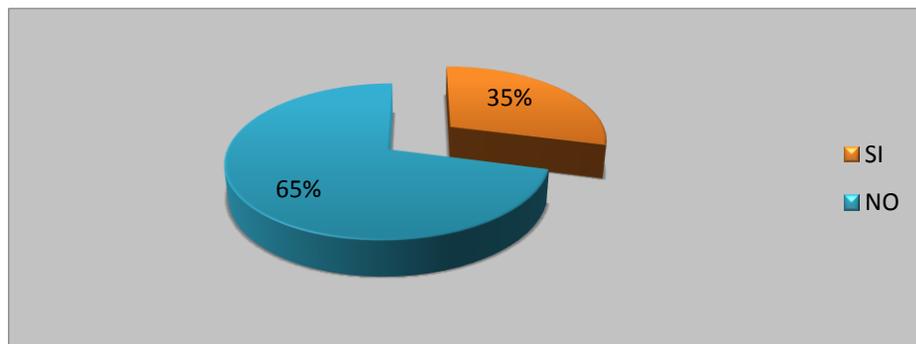
Objetivo: Conocer si el sector estudiantil está conforme con la forma evaluativa y si estos sugieren otras formas de evaluación para mejorar el proceso de formación profesional de los estudiantes.

CUADRO N° 16: OPINIÓN SOBRE NUEVAS ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	11	35%
NO	20	65%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 13: UTILIZACIÓN DE NUEVAS ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN



Interpretación: El 35% de los estudiantes contestó que el docente debería utilizar una estrategia de evaluación de los contenidos diferente a la utilizada actualmente; sin embargo, un 65% respondió que no es necesario. La mayoría de los estudiantes respondieron que no son necesarias nuevas formas de evaluación, ya que estos consideran que las que implementa el docentes les permite mostrar objetivamente los conocimientos que han adquirido; sin embargo, otro parte de los estudiantes manifiesta que es necesario

que la técnica de evaluación que utiliza el docente se constituya en un instrumento de acción pedagógica que contribuya a la mejora de todo el proceso educativo de los alumnos. Es decir, que el concepto de evaluación no se reduzca solamente a evaluar aprendizajes, sino que también requiera la evaluación de aquellas variables psicológicas tales como la inteligencia, el desarrollo afectivo y social, las aptitudes, etc., aspectos que intervienen de modo muy importante en el proceso de aprendizaje.

Pregunta N° 14: ¿Qué tipo de estrategias de evaluación es la más utilizada por el docente para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral?

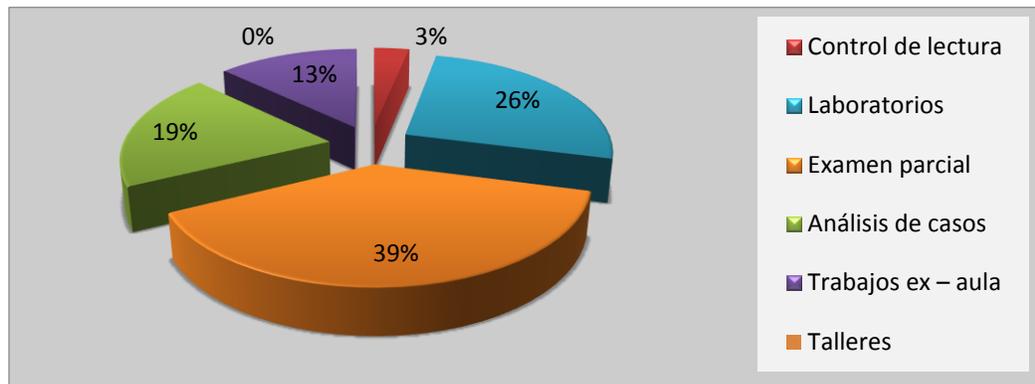
Objetivo: Identificar las estrategias de evaluación utilizadas por el docente en el transcurso de la asignatura, y así comparar con las establecidas en el Programa de estudio.

CUADRO N° 17: ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN MÁS UTILIZADAS.

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Control de lectura	1	3%
Laboratorios	8	26%
Examen parcial	12	39%
Análisis de casos	6	19%
Trabajos ex – aula	4	13%
Talleres	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 14: REPRESENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.



Interpretación: del total de estudiantes, un 39% respondió que el examen parcial es la forma de evaluación más usada en el desarrollo de la materia, un 26% opina que el laboratorio, el 19% considera que el análisis de casos; mientras que un 13% respondió que son los trabajos ex aula. Solamente un 3% manifestó que se utilizan controles de lectura, lo que indica que el docente está haciendo uso en gran parte de la evaluación que propone el programa; sin embargo, la mayor tendencia son los parciales y laboratorios, recordando que la teoría didáctica manifiesta que las pruebas escritas no demuestran todo el conocimiento adquirido por el estudiante.

Pregunta 15. ¿Considera necesario que se incorporen nuevos temas en el desarrollo de la asignatura de Derecho Laboral?

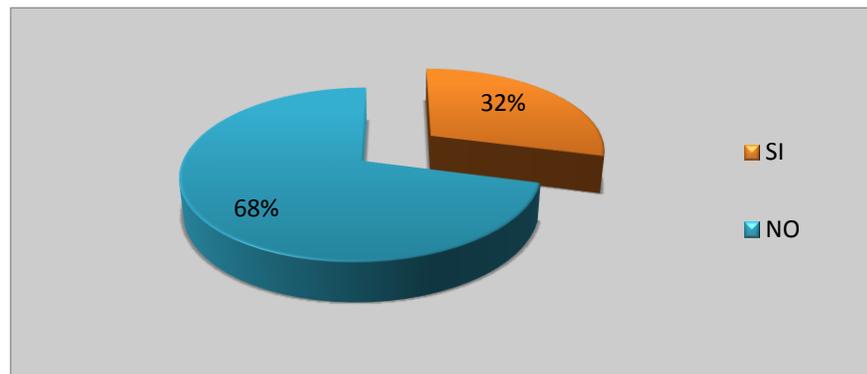
Objetivo: Conocer las expectativas de los estudiantes respecto a la incorporación de nuevos temas en el programa de Derecho Laboral

**CUADRO N° 18: OPINIÓN SOBRE LA NECESIDAD DE INCORPORAR
NUEVOS TEMAS EN EL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO
LABORAL**

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	21	68%
NO	10	32%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

**GRÁFICO N° 15: REPRESENTACIÓN DE LA NECESIDAD DE INCORPORAR
NUEVOS TEMAS EN EL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO
LABORAL**



Interpretación: Al cuestionar la necesidad de que se incorporen nuevos temas en el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral, el 68% de las personas encuestadas dijo que si es necesario, mientras que un 32% contestó que no lo es. Los estudiantes que respondieron positivamente se debe a que estos ven la necesidad de conocimiento de nuevas reformas y leyes relacionadas al Derecho Laboral que demanda la profesión contable por el hecho de encontrarse ya laborando, mientras que los que respondieron negativamente es por la razón de no contrastar lo que contiene el programa y lo actual que se desarrolla en relación a la asignatura.

Pregunta 16: ¿Al cursar la asignatura tuvo dificultad para encontrar material bibliográfico que desarrolle de forma práctica temas actuales del Derecho Laboral?

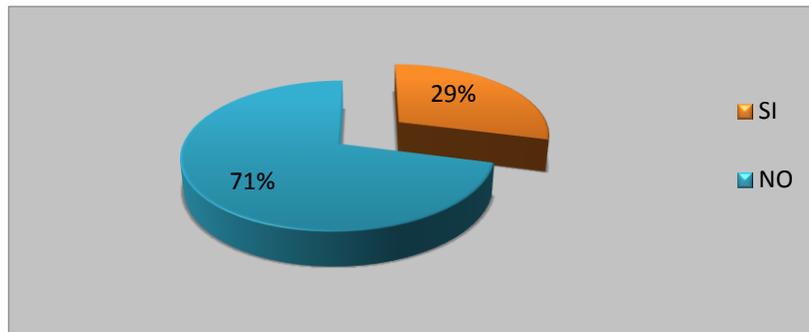
Objetivo: Determinar la disponibilidad de material bibliográfico con la que cuentan los estudiantes para auxiliarse en el desarrollo de la asignatura.

CUADRO N° 19: OPINIONES SOBRE LA DISPONIBILIDAD DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO RELACIONADO AL DERECHO LABORAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	9	29%
NO	22	71%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 16: REPRESENTACIÓN DE LAS OPINIONES RELACIONADAS A LA DISPONIBILIDAD DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO SOBRE DERECHO LABORAL



Interpretación: El 29% de los estudiantes encuestados consideran que si tuvieron dificultad al encontrar material bibliográfico sobre la asignatura; sin embargo, un 71% respondió que no tuvieron dificultad al encontrar material bibliográfico al cursar la asignatura. Hoy en día con el acceso a internet y bibliotecas virtuales es fácil encontrar bibliografía que ayude a comprender determinados temas es por esta razón que la mayoría de los estudiante respondió no haber tenido dificultad en ese sentido; sin embargo, los que respondieron haber tenido dificultad se refieren a que cuando consultaban en la sección

de contaduría solo se les proporcionaba el Código de Trabajo y algunos libros que a pesar de ser muy completos en teoría carecen de la práctica.

Pregunta 17. ¿Considera usted que en la Sección de Contaduría Pública de la FMO existe material bibliográfico que exponga y desarrolle puntualmente casos prácticos sobre la asignatura Derecho Laboral?

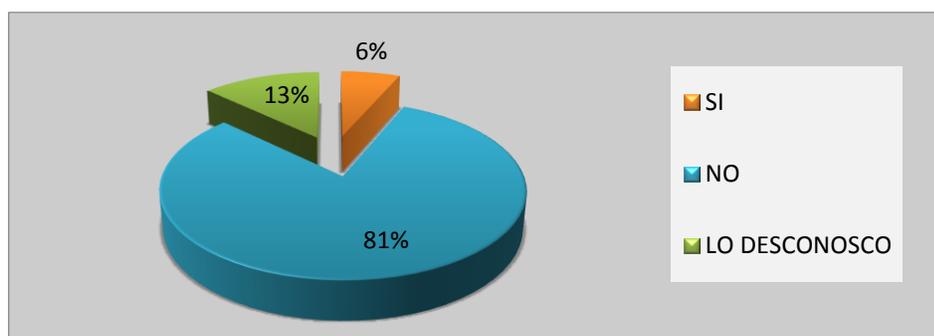
Objetivo: Conocer si la Sección de Contaduría Pública de la Facultad cuenta con material bibliográfico que desarrolle casos prácticos de temas de Derecho Laboral.

CUADRO N° 20: DISPONIBILIDAD DE MATERIAL DE CASOS PRACTICOS

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	2	6%
NO	25	81%
LO DESCONOSCO	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 17: EXISTENCIA DE CASOS PRÁCTICOS EN LA SECCIÓN DE CONTADURIA PÚBLICA



Interpretación: Del total de los estudiantes encuestados, el 81% consideran que en la Sección de Contaduría Pública no existe material bibliográfico que exponga puntualmente casos prácticos de Derecho Laboral; sin embargo un 6% afirma que si se cuenta con material bibliográfico en la sección, mientras que un 13% de los estudiantes dijo no tener

conocimiento. Los estudiantes afirman que la Sección no cuenta con bibliografía de casos prácticos actuales sobre Derecho Laboral, manifiestan solo contar con bibliografía teórica y legal, por el contrario los que manifiestan que si se cuenta con dicha bibliografía se debe a que existen ciertas tesis que de manera aislada proporcionan casos puntuales de algunos temas.

Pregunta 18: ¿Considera usted, que la forma como se desarrolla el programa de la asignatura de Derecho Laboral en la Facultad Multidisciplinaria Oriental es el adecuado para un eficiente proceso de enseñanza – aprendizaje?

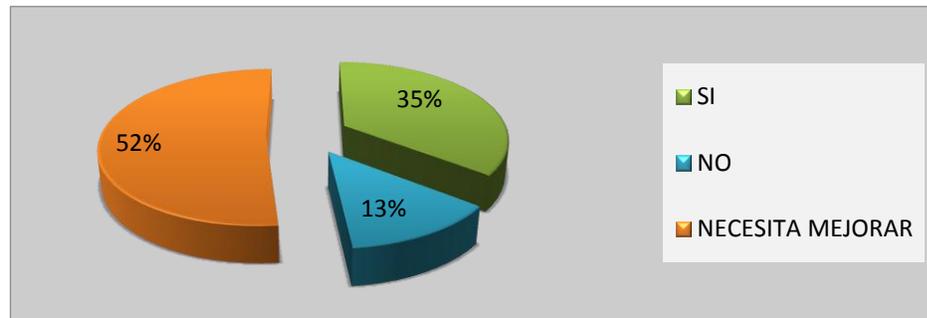
Objetivo: Conocer sobre la manera en que se impartió la signatura en estudio en relación al material proporcionado y los métodos utilizados por el docente en el desarrollo de la misma.

CUADRO N° 21: DESARROLLO DEL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL EN LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	11	35%
NO	4	13%
NECESITA MEJORAR	16	52%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

**GRÁFICO N° 18: PERSPECTIVA DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA
DERECHO LABORAL**



Interpretación: Del total de los encuestados el 52% contestó que necesita mejorar (mediante el uso de distintas técnicas y metodología diferente, así como desarrollar de forma práctica la mayor parte posible de los contenidos de la materia y enfatizar aquéllos temas que recaen en la práctica eminentemente contable, reduciendo aquellos de naturaleza teórica), un 35% dijo que si y un 13% respondió que no lo es. La percepción de la necesidad de que el programa mejore se debe a que los alumnos contrastan la realidad que exige el mundo laboral con lo percibido y enseñado en las aulas, en el sentido de que se desarrolla hipotéticamente la teoría desconociendo muchas veces como es manejada esa teoría en las empresas

Pregunta 19: ¿Considera usted que el Programa de la asignatura de Derecho Laboral ha sido estructurado para fomentar una educación integral en los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental?

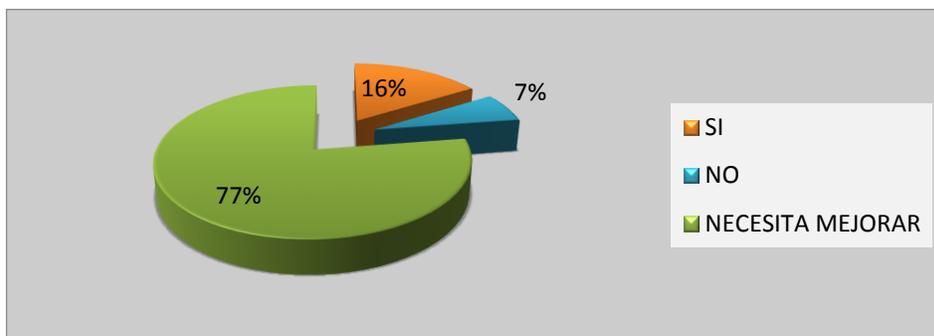
Objetivo: Determinar mediante la opinión de los estudiantes si estos consideran que el programa en cuestión fomenta una educación integral en el profesional de Contaduría Pública.

CUADRO N° 22: OPINIONES SOBRE SI LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA FOMENTA UNA EDUCACIÓN INTEGRAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	5	16%
NO	2	7%
NECESITA MEJORAR	24	77%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 19: LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA FOMENTA UNA EDUCACIÓN INTEGRAL



Interpretación: El 77% respondió que el programa de la asignatura necesita mejorar para fomentar una educación integral en los estudiantes; mientras que un 7% dijo que no la fomenta y un 16% opinó que sí. Un mínimo porcentaje de los estudiantes ha percibido que el docente intercala temas de actualidad a la hora de desarrollar la clase y que expone los contenidos desde diversos puntos de vista haciendo así un balance de todo aquello que el estudiante debe saber; mientras que la mayoría considera que para que fomente una educación integral debe ser desarrollado de la mano de la practica contable que emplean las empresa; es decir que el programa gire su enfoque hacia afuera de las aulas y se centre en lo que las empresas necesitan y demandan de los futuros profesionales.

Pregunta 20: ¿Qué nivel de aceptación le produce a usted la metodología adoptada para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral en la carrera de Lic. En Contaduría Pública?

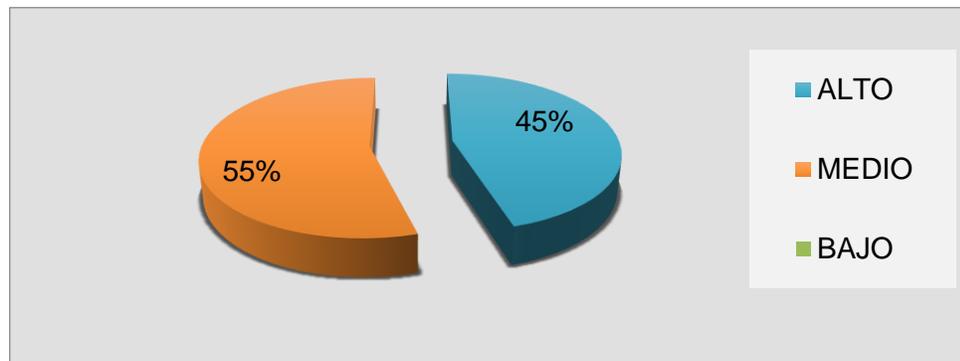
Objetivo: Determinar el nivel de aceptación que tienen los estudiantes sobre la utilización de la metodología empleada por el docente en el transcurso de la asignatura, para comparar los resultados con los plasmados en el Programa de estudio.

CUADRO N° 23: NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
ALTO	14	45%
MEDIO	17	55%
BAJO	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 20: NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA



Interpretación: Al consultar sobre qué nivel de aceptación les produce la metodología utilizada por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral, el 55% respondió que un nivel medio de aceptación, mientras que el 45% contestó que les produce un nivel alto de aceptación. La mayoría de los estudiantes consideran que se abusa en cierta medida de un solo tipo de metodología, o técnica para desarrollar la clase, sin embargo, se manifiesta la aceptación del estudiante como razonable.

Pregunta N° 21: ¿Que metodología fue empleada por el docente al impartir la asignatura de Derecho Laboral?

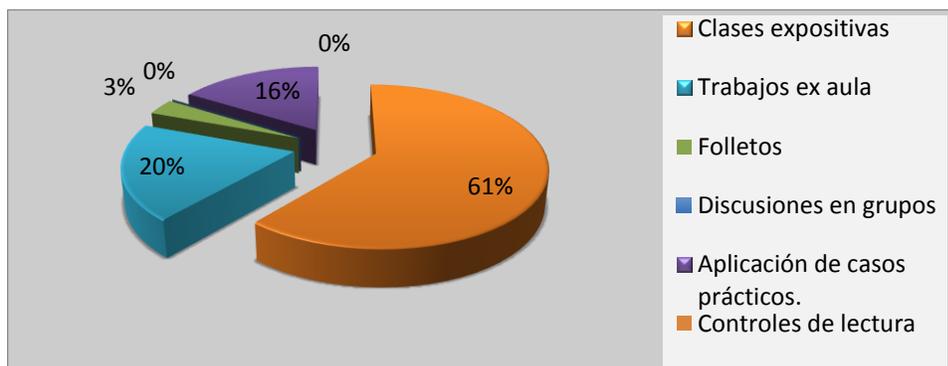
Objetivo: Conocer sobre la manera en que se impartió la asignatura en estudio en relación al material proporcionado y los métodos utilizados por el docente en el desarrollo de la misma.

CUADRO N° 24: METODOLOGÍA UTILIZADA POR EL DOCENTE

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Clases expositivas	19	61%
Trabajos ex aula	6	20%
Folletos	1	3%
Discusiones en grupos	0	0%
Aplicación de casos prácticos.	5	16%
Controles de lectura	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 21: METODOLOGÍA UTILIZADA POR EL DOCENTE



Interpretación: El 61% opina que la clase expositiva es la más utilizada, el 16% dice que la aplicación de casos prácticos, un 20% que los trabajos ex–aula, mientras que un 3% respondió que la utilización de folletos. Basados en los resultados se puede apreciar que la metodología más utilizada es la clase expositiva por parte del docente, aunque estos manifiestan que el uso excesivo de esta no fomenta un ambiente de adecuada formación y estudio. Sin embargo se hace un uso aceptable de casos en los temas de la materia.

Comparando las respuestas de los estudiantes se aprecia que las metodologías mencionadas por estos, son en cierta medida las planteadas en el programa de estudio de la asignatura, sin embargo la efectividad de estas depende más que todo no por el tipo de metodología sino por la forma de uso.

Pregunta 22: ¿Cómo considera su conocimiento adquirido en el curso de la asignatura Derecho Laboral?

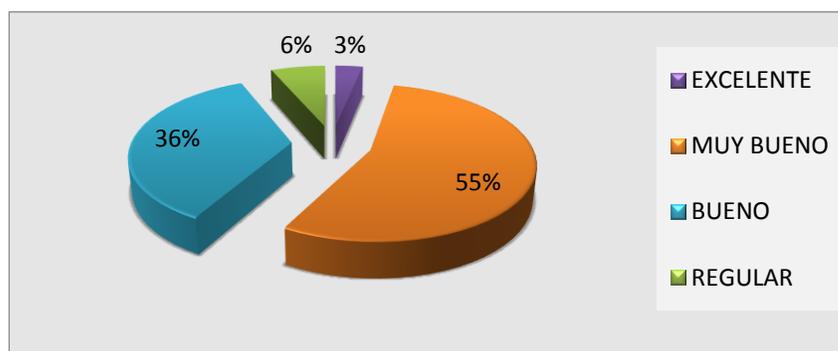
Objetivo: Indagar sobre la perspectiva que los estudiantes tienen sobre sus conocimientos adquiridos en la materia.

CUADRO N° 25: CONOCIMIENTO ADQUIRIDO DURANTE EL CURSO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
EXCELENTE	1	3%
MUY BUENO	17	55%
BUENO	11	36%
REGULAR	2	6%
DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 22: REPRESENTACIÓN GRAFICA DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO DURANTE EL CURSO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL



Interpretación: Al consultar a los estudiantes como calificaban su conocimiento adquirido en la asignatura Derecho Laboral, el 55% de estos lo calificaron como muy bueno, un 36% lo califica como bueno, un 6% dijo que regular y solamente el 3% contestó que fue excelente. La variación en las opiniones aquí presentadas, se deben a los criterios que influyen en la percepción del estudiante en la clase, como se mencionaron anteriormente factores como la metodología, los recursos didácticos, el sistema de evaluación, entre otros, como el mismo interés y motivación del estudiante son los detonantes que conducen el grado de conocimiento que estos adquieren en el proceso de formación.

Pregunta 23: ¿Cómo calificaría usted la metodología o técnicas de enseñanza utilizadas por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral?

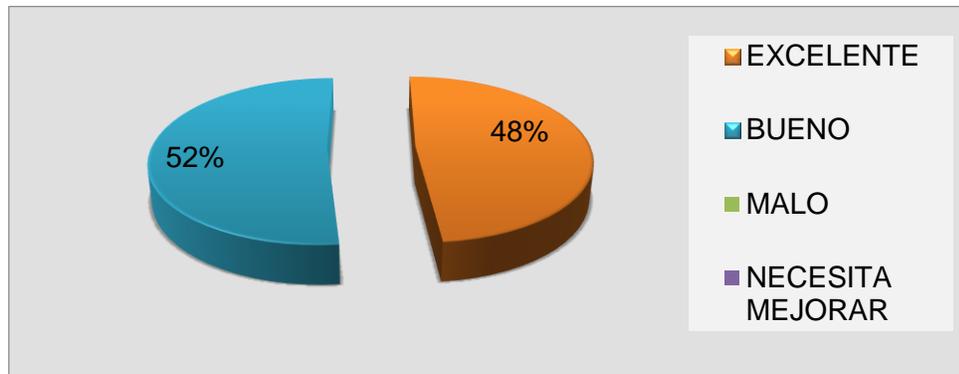
Objetivo: Poseer un conocimiento sobre la utilización de la metodología empleada por el docente en el transcurso del desarrollo de la asignatura, para comparar los resultados con los plasmados en el programa de estudio de la asignatura.

CUADRO N° 26: CALIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA O TÉCNICAS DE ENSEÑANZA UTILIZADAS POR EL DOCENTE

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
EXCELENTE	15	48%
BUENO	16	52%
MALO	0	0%
NECESITA MEJORAR	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 23: CALIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA



Interpretación: Al consultar cómo califican la metodología o técnicas de enseñanza utilizadas por el docente al impartir la asignatura de Derecho Laboral el 48% la calificó como excelente; mientras que un 52% como bueno. Percibiendo de esta manera que los estudiantes ven con buenos ojos dicha metodología; al mismo tiempo que consideran que la utilización de la metodología en pro del estudiante sería una mejor contribución al proceso de enseñanza, en el sentido de que se incluya el aspecto motivacional del alumno en las estrategias metodológicas que el docente utilice; haciendo énfasis en procurar la participación activa del estudiante a lo largo del ciclo.

4.2. PERCEPCIÓN DOCENTE DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL Y SU PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

Para conocer a mayor profundidad la forma de desarrollo del programa de Derecho Laboral de la carrera de Contaduría Pública, se entrevistó al docente, Licenciado en Contaduría Pública, que tiene carga académica en la misma carrera y que imparte la asignatura Derecho Laboral y labora en la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador. El docente participó aportando valiosos elementos en cuanto al contenido del Programa de Estudio y su necesidad de actualización. Se le consultó sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y cómo influye este en la eficiencia del profesional de Contaduría Pública. También se indagó sobre las técnicas de enseñanza utilizadas para el desarrollo de la cátedra Derecho Laboral de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública y en relación a los recursos didácticos y pedagógicos que la Facultad le proporciona.

A continuación se presenta una descripción de las respuestas obtenidas del docente durante la entrevista realizada, con las respectivas preguntas que le fueron planteadas.

¿Considera necesario contar con material bibliográfico que brinde información sobre casos prácticos con aplicaciones al Derecho Laboral?

Con relación a si es necesario contar con bibliografía que pueda proporcionar resolución de casos prácticos en materia laboral, el docente entrevistado dijo considera que si es necesario que tanto el alumno como el docente cuenten con dicho material. El entrevistado manifestó que es necesario contar con bibliografía practica del Derecho Laboral, ya que el alumno necesita una herramienta bibliográfica que desarrolle casos prácticos de actualidad por cada unidad didáctica del programa de estudio, para que de

esta manera el alumno pueda igualmente desarrollarlos paralelamente a la teoría y a la base legal que se presenta por cada tema o contenido. Fortaleciendo de esta forma el proceso de adquisición de un conocimiento verdaderamente significativo.

¿Con base en el programa de estudio actual, considera usted que el contenido de la asignatura Derecho Laboral, satisface las necesidades de formación profesional del estudiante de Contaduría Pública?

Respecto a si el programa de la asignatura en cuestión, satisface las necesidades formativas y profesionales del estudiante de Contaduría Pública, el docente entrevistado manifestó que el programa si satisface dicha necesidad. El docente manifiesta que si la satisface porque el programa de estudio comprende todo el contenido de todos los libros del Código de Trabajo, sin embargo, manifiesta una observación, que debido a que contempla prácticamente el estudio, interpretación y análisis de todo al Código de Trabajo, el desarrollo del contenido programático de este, se vuelve muy extenso; por lo que en estructura el programa si cumple su función; mas no al desarrollar todo su contenido en el ciclo académico, por lo que surge además la observación que por su extensión el programa no debería ser desarrollado e impartido en una sola asignatura.

¿Considera necesaria la actualización del contenido del programa de estudio de la asignatura Derecho Laboral?

Con respecto a si se considera la necesidad de que los contenidos del programa de la asignatura en estudio sean actualizados, el docente entrevistado respondió que si es necesario. El docente manifiesta que es necesario que se incluyan todas aquellas actualizaciones realizadas al Código de Trabajo y demás leyes laborales que constituyen normativa legal en materia laboral en nuestro país, plantea a su vez, que estas actualizaciones se realizan mediante decretos y que estos se encuentran al alcance.

Agrego además que algunos de los temas que podrían incluirse en el programa de estudio son relacionados con:

- La Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
- La relación laboral para el sector público
- La ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y sus reglamentos.

¿Al momento de impartir la asignatura, ha realizado usted alguna modificación al programa de estudio?

Con relación a si el docente ha realizado modificaciones al programa de estudio de la asignatura, este manifestó que si lo ha hecho al impartir la cátedra. Agrega que es necesario estar actualizado, con todos los contenidos que surgen en el mundo económico laboral ya que cada actualización debe de aplicarse y debe ser interpretada por el estudiante ya que tiene implicaciones en los registros contables así como implicaciones legales y tributarias; que todo profesional de contaduría pública debe saber aplicar. Además argumenta que el desarrollo de las clases son incluidos temas que no están contemplados en el programa, justificando como se menciona anteriormente que son temas que el estudiante debería conocer para un mejor desempeño de su profesión. Incorporando cambios y conocimientos novedosos en la carrera de Contaduría Pública adicionando estos temas con el fin de actualizar el contenido de la enseñanza.

¿Qué metodología utiliza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura?

Con relación a la metodología que el docente utiliza para impartir la cátedra de Derecho Laboral en la carrera de licenciatura en Contaduría Pública, manifestó lo siguiente: Para desarrollar sus clases, el docente emplea la técnica expositiva, también aplica la técnica de los trabajos ex aulas y la técnica de aplicación de casos prácticos; es

decir, las clases se imparten de manera expositiva; de igual forma se asignan trabajos de campo para que estos sean desarrollados por los estudiantes, así como también la resolución de casos prácticos resueltos en grupos de trabajo, que luego de su revisión, son desarrollados verbalmente por el maestro en la clase.

¿Considera que la didáctica utilizada para el desarrollo de la asignatura está de acuerdo a las inquietudes que el estudiante pueda tener acerca del Derecho Laboral?

En relación a esta interrogante, el docente entrevistado manifiesta que la didáctica que utilizo durante el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral si fue enfocada para atender las inquietudes de los estudiantes respecto de la materia, esto debido a que inicialmente en cada tema se imparte la teoría (base legal), con presentaciones en PowerPoint y posteriormente, una vez la teoría asimilada se desarrollan los casos prácticos con el estudiante.

¿Qué recursos didácticos utiliza para el desarrollo de la asignatura? ¿A su criterio que otros recursos añadiría?

Con relación a los recursos didácticos el docente entrevistado, manifiesta que para el desempeño de sus actividades académicas hace uso de los siguientes recursos didácticos: Computadora, Proyector multimedia, Plumón, Pizarra, Folletos. Argumenta que con el uso del proyector multimedia, se logra cubrir mayor contenido y que agiliza la temática impartida. El docente además hace la observación de que más que recomendar la utilización de más y nuevos recursos didácticos, se deben programar conferencias con personal especializado; la FMO debería como centro de enseñanza fomentar la interacción de sus estudiantes con la práctica y la vivencia real de las empresas e instituciones públicas en el ámbito de la contabilidad fomentando talleres que solidifique los conocimientos de los estudiantes.

¿Cómo valora usted el proceso de enseñanza aprendizaje en el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública en la Facultad Multidisciplinaria Oriental?

El docente entrevistado valora el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de dos parámetros; es decir, valora el proceso dentro de lo normal y aceptable. Aunque a su vez manifiesta que la universidad no brinda a los docentes el apoyo en relación a capacitaciones suficientes en materia de didáctica y pedagogía. Pues considera que esto ocasiona que el docente no tenga la iniciativa de fomentar la capacidad investigativa en los alumnos, no fomenta un enfoque analítico al programa cuando este es desarrollado. Además valora que para un adecuado proceso de la enseñanza y aprendizaje, juega un papel importante la experiencia en la profesión del docente para transmitirla al alumno y de esta manera que este pueda comprender la realidad del ejercicio práctico de la profesión.

¿Qué técnicas de enseñanza aplica para desarrollar los contenidos de la asignatura Derecho Laboral?

Con relación a las técnicas de enseñanza utilizadas por el docente entrevistado, este argumenta que para desarrollar sus clases utiliza las siguientes técnicas: lecturas básicas de algunos artículos o temas importantes: esto mediante la clase expositiva del docente y los alumnos leyendo al mismo tiempo en el Código de Trabajo los artículos a los que hace referencia el docente, la técnica investigativa (formación de equipos de trabajo; asignando trabajos ex aula para que sean desarrollados por los estudiantes) y el desarrollo de casos con énfasis en lo laboral, contable y fiscal; donde el caso es expuesto en presentaciones ya resuelto por el docente, para su posterior desarrollo por parte de los estudiantes.

¿Considera usted que el tiempo asignado para el desarrollo del contenido programático de la asignatura Derecho Laboral es el idóneo (4 horas a la semana)?

Con relación a la interrogante de si el tiempo asignado a la asignatura es adecuado para su normal desarrollo, el docente entrevistado manifiesta que no lo es; ya que el programa es muy extenso y existe la necesidad de realizar muchos casos prácticos debido a la diversidad de situaciones que se presentan en la relación laboral como tal, todas estas situaciones y escenarios se fundamentan en una base legal (Código de Trabajo y Convenios en materia laboral), por lo que esa base legal debe ser analizada detenidamente para lograr una adecuada comprensión en el alumno. Esto ocasiona que el tiempo de explicación, análisis y resolución de casos sea menor, generando que no se profundicen algunos temas.

Cuándo impartió la asignatura de Derecho Laboral ¿abordo el 100% del contenido programático?

Con relación a esta interrogante, el docente entrevistado relaciona su respuesta con la anterior, argumentando que hay temas que no se logran abordar en un 100% por las razones que se expusieron anteriormente, en el sentido que el contenido del programa es muy extenso, que el tiempo asignado no es el suficiente; por lo que hace una valoración y manifiesta que el Derecho Laboral para la licenciatura en Contaduría Pública debería ser impartida en dos asignaturas, (Derecho Laboral I y Derecho Laboral II).

¿Cuál cree usted que debería ser el papel que debe desempeñar el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje al impartir la asignatura Derecho Laboral, en la Facultad Multidisciplinaria Oriental?

En relación al papel que debe desempeñar el docente al impartir la cátedra en la Facultad Multidisciplinaria Oriental, el docente entrevistado manifiesta que el docente

debe de cumplir las funciones de: ser un docente con un perfil investigador, participativo, crítico y facilitador en el campo de la enseñanza. Argumenta que en la medida que el docente desarrolle un carácter investigativo en el aula y sepa transmitir esa disciplina a los estudiantes estos de igual manera desarrollaran ese carácter para investigar críticamente los contenidos vistos en clase, esto demanda del docente que sea participativo con el grupo que sea integrador de relaciones alumno-docente y alumno-alumno; su función de facilitador en el aula, se fundamenta en dejar que el alumno descubra su propio intelecto y que sea este que se propicie así mismo el descubrimiento del conocimiento y que sea él quien tome esa responsabilidad; claro esta guiado por el docente.

¿Cómo evalúa la asimilación de los contenidos de la materia por parte de los estudiantes?

En relación a esta interrogante el docente manifestó que a su criterio y fundamentado en los resultados obtenidos por los estudiantes en sus evaluaciones a lo largo del desarrollo de la asignatura, la asimilación de los contenidos de la materia por parte de los estudiantes que la cursaron fue bueno, aclara que aún hay mucho que puede mejorar en torno a que los conocimientos que el estudiante adquiere sean excelentes y que estos tengan una mayor retentiva dichos temas ya que según manifestó el problema es que muchas veces el estudiante se enfoca en aprender para pasar el examen y no en aprender para su futuro profesional.

4.3. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN REFERENCIA AL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL.

La necesidad de actualización del contenido de los Programas de Estudio es una realidad que no se puede obviar, y es que esta condición existente es lógica, pues la realidad es dinámica, se encuentra sometida a un constante cambio, y esta situación de cambio incluye lo que es la práctica del Derecho Laboral. Es necesario comprender que el contenido programático, para ser útil al estudiante, debe encontrarse de conformidad a la realidad del ejercicio de la profesión. Se puede afirmar entonces que el Programa de Estudio de la asignatura Derecho laboral no está actualizado, y que su última revisión se realizó en 1994. Es importante que la Universidad dote al estudiante de los conocimientos y habilidades que le permitan construir un perfil académico completo y competente, que incluya como mínimo los aprendizajes básicos de todas las áreas en las que se puede desenvolver como Contador Público, esto no se logra totalmente si los docentes universitarios no actualizan el contenido a enseñar de conformidad a la realidad social y laboral a la que se enfrentaran los futuros profesionales.

Los docentes de la Sección de Contaduría Pública están conscientes de que es necesario y útil para el alumnado de contaduría pública contar con material bibliográfico que contenga todos aquellos casos posibles subsistidos en la realidad de las empresas privadas e instituciones gubernamentales en relación al derecho laboral, aplicando las reformas que han surgido actualmente. En la sección de contaduría pública se está consciente de que no se dispone de suficiente material de bibliografía eminentemente práctico; dotar al estudiante de herramientas bibliográficas es de vital importancia para que sus conocimientos sean amplificados y no se repriman únicamente a lo que el docente les expone en clases.

El Programa de Estudio de la asignatura es un material didáctico que la Universidad provee como referencia de la asignatura tanto al docente como a los estudiantes, es aquel documento de presentación en el que se indica el porqué de la existencia de la asignatura, lo que se desea lograr mediante el desarrollo de esta, lo que se pretende enseñar y la forma de cómo se verificara el logro de los resultados. Es por esa razón que el estudiante debe de contar con un programa de estudio que muestre temas de actualidad y novedad en la profesión contable para que su interés por el contenido programático que le será impartido en el curso se mantenga despierto.

Cuando la asignatura de Derecho Laboral ha sido impartida, el docente ha realizado algunas modificaciones a la temática del Programa de Estudio; es decir, adiciona temas que considera importantes para el conocimiento de los alumnos y omite los que ya no están vigentes; es decir, desarrolló temas que no estaban contemplados en el Programa, con el objetivo de mejorar la enseñanza al impartir temas actualizados. Cuando un docente se interesa por actualizar el contenido a enseñar para ofrecer conocimientos útiles, beneficia al estudiante en cuanto a la calidad del aprendizaje adquirido.

En cuanto a la metodología y técnicas de enseñanza usadas en la cátedra de Derecho Laboral, el docente aplica principalmente la técnica expositiva; la cual es la más empleada, trabajos ex aula, lecturas básicas de algunos artículos y la aplicación y desarrollo de casos prácticos de forma limitada. La técnica expositiva es aquella que consiste principalmente en la presentación oral de un tema. Su propósito es "transmitir información de un tema, propiciando la comprensión del mismo". Para que eso sea así, el docente debe auxiliarse en algunas ocasiones de ejemplos, analogías, dictado, preguntas u otro tipo de apoyo. Esta técnica es usada para exponer temas de contenido teórico o informativo. Para que esta técnica sea efectiva, la exposición debe ser adoptada de manera activa, de manera que estimule la participación del alumno en los trabajos de la clase; esto debido a que el régimen de estudio de esta técnica es tomar apuntes y saber memorizar

todo lo que dice el profesor; en este sentido, la clase no debe caer en el simple hecho de oír y memorizar en el momento, si no procurar que el alumno logre comprender el tema del que se habla y de esta manera participe activamente construyendo su propio conocimiento.

Esta técnica es desarrollada por el docente que imparte la asignatura de Derecho Laboral apoyándose y relacionándola con recursos didácticos como la computadora y el proyector multimedia y en muy limitados casos el uso de folletos. Recursos como el pizarrón no son utilizados por el docente que imparte la asignatura actualmente; considerando que el Derecho Laboral para Contaduría Pública se aborda de manera eminentemente contable, por las prestaciones económicas que implica, es necesario que para la explicación y resolución de casos, estos sean resueltos en el pizarrón paso a paso por el docente, partiendo del hecho que muchos autores afirman que la mejor forma de aprender en las aulas es “aprender haciendo”; de esta manera la técnica expositiva del docente se vuelve más participativa si el alumno va desarrollando los casos paralelamente con su maestro; cabe mencionar que para que se implemente lo antes expuesto, es necesario aludir al factor tiempo que como ya se ha enfatizado es muy poco para el desarrollo de todo el contenido del programa.

En la Facultad Multidisciplinaria Oriental, en el área de Contaduría Pública; esta técnica expositiva es la más utilizada, lo que minimiza el potencial de aprendizaje en sus estudiantes. Es necesaria una educación más integral, desarrollada con herramientas que cultiven valores humanos y morales para que el alumno no se desestime así mismo, ni a los demás. Si la Universidad no lo logra, ¿cómo podrán los estudiantes construir relaciones que permitan el desarrollo de su potencial? Otra de las técnicas utilizadas por el docente son los trabajos en grupo o tareas ex aulas y la resolución de casos; estas técnicas combinadas son muy contributivas al proceso de enseñanza, la tarea es emplearlas correctamente. El trabajo en equipo es una forma social de aprendizaje, en la cual se divide

la clase en varias secciones o pequeños equipos, que utilizan aspectos como la investigación cooperativa, discusiones en equipo, planificación de proyectos y juntos realizan una tarea que está formulada por escrito. Esta técnica es útil para elaborar conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas y competencias. Para que esta técnica sea efectiva, no solo se trata de seleccionar un tema para luego investigarlo; lo constructivo de la técnica es que cada estudiante de cada grupo pueda llevar a cabo las actividades necesarias para preparar el informe de equipo, Después de seleccionar el tema de estudio, cada equipo convierte esos temas o contenidos en tareas específicas para cada miembro del grupo, fomentando el trabajo en conjunto y la cooperación, posteriormente cada grupo comunica sus hallazgos, lo que fomenta la socialización y la expresión del estudiante frente a un grupo de personas.

Por otra parte está la técnica de resolución de casos, esta se basa en usar casos reales y resolverlos en grupo a través del análisis, innovación e ideas creativas. Esta técnica prepara a los alumnos para el mundo real, y despierta su curiosidad, capacidad de análisis y creatividad. Esta técnica presenta su máximo beneficio al utilizarse para analizar casos reales vividos por empresas en la actualidad. Además de estas técnicas, se puede emplear la técnica del foro con especialistas o talleres. La temática a desarrollar puede tratar sobre el estudio de una o más unidades del programa, así como de temas correlacionados con la misma y de evidente interés para la disciplina. Puede tener lugar en la agenda ordinaria de clases o en horario extraordinario. Lo ideal o lo que se ambiciona con el uso de esta técnica es que sea desarrollada teniendo en cuenta el ejercicio práctico, con personas especializadas en la temática a impartir; es decir, que sean profesionales que laboren en ese ámbito. Los especialistas en pedagogía recomiendan esta técnica principalmente para las instituciones de educación superior, ya que favorece y desenvuelve la capacidad de razonar del alumno. Los foros con especialistas son muy productivos, principalmente cuando se desarrollan temas de difícil comprensión o temas novedosos en el ámbito de la profesión.

La Didáctica es la disciplina o tratado riguroso de estudio y fundamentación de la actividad de enseñanza en cuanto propicia el aprendizaje formativo de los estudiantes en los más diversos contextos; con singular incidencia en la mejora de los sistemas educativos. La Didáctica es una disciplina de naturaleza pedagógica, orientada por la finalidad educativa y comprometida con el logro de la mejora de todos los seres humanos, mediante la comprensión y transformación permanente de los procesos socio-comunicativos, la adaptación y desarrollo apropiado del proceso de enseñanza-aprendizaje. La Didáctica amplía el saber pedagógico y psicopedagógico aportando los modelos socio-comunicativos y las teorías más explicativas y comprensivas de las acciones docentes-discentes, ofreciendo la interpretación y el compromiso más coherente para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, la didáctica en la FMO debería verse como un escenario de reflexión e indagación permanente acerca de los procesos de enseñanza-aprendizaje, orientados a formar integralmente a los estudiantes y contribuir al desarrollo profesional de los docentes, porque son ellos los que debería ser más activos en el incremento del conocimiento de sus alumnos.

En cuanto a la facilitación de la instrumentación didáctica en al FMO para la carrera de Contaduría Pública es considerada como poco efectiva. Es preocupante que no se esté proporcionando el material mínimo necesario para desarrollar las clases. La Universidad no está explotando y aprovechando el uso de recursos didácticos para optimizar la eficiencia del proceso enseñanza/aprendizaje. Los recursos didácticos permiten comprender, analizar e interpretar mejor el tema en estudio para fortalecer el espíritu crítico, al mismo tiempo, proporcionan un sentido más objetivo y realista del medio que rodea al alumno y en el cual tendrá que actuar cuando egrese y desempeñe su profesión. En la FMO para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral, el docente hace uso de la computadora y el proyector multimedia para la exposición de sus clases, cabe

mencionar que para que el docente los utilice debe encontrarse el aula en las condiciones que permitan el buen funcionamiento y el resguardo del equipo; sin embargo, las aulas para Contaduría Pública carecen en gran medida de esas condiciones, por el hecho de que la facultad es la responsable de proporcionar en óptimo estado ese recurso denominado salón de clases tanto al docente como al alumno.

Otro factor que limita la completa expresión de los conocimientos del alumno es el tiempo; ya que el tiempo asignado para impartir la asignatura de Derecho Laboral en la carrera de Contaduría Pública es muy poco, debido a la amplitud del contenido programático que presenta, ya que solo cuenta con tres unidades valorativas; lo cual influye a que el docente omita abordar todos los contenidos y si logra abordarlos no se hace a profundidad ya que cuatro horas a la semana no son suficientes para el desarrollo del amplio contenido de la materia. En este sentido, el docente para ver de cubrir el programa establecido, hace énfasis en aquellos temas más sustanciales para el contador público, ocasionando que otros temas no sean desarrollados completamente, por lo que el estudiante al egresar no cuenta con esos conocimientos y por lo tanto no domina esa área, generando una deficiencia para el profesional egresado.

4.4. CONCLUSIONES

- ✓ Se identificó que al inicio del ciclo académico al desarrollar la asignatura de Derecho Laboral les fue proporcionado a los estudiantes el Programa de Estudio, indicando la responsabilidad por parte del docente para dárselos a conocer y de esta forma los estudiantes verificar el desarrollo de todos los contenidos a lo largo del curso de la materia.
- ✓ Se comprobó que existe la necesidad de actualizar el Programa de estudio de Derecho Laboral mediante una Guía Programática que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de Contaduría Pública, así como la necesidad de que se incorporen nuevos temas en el desarrollo de la asignatura acordes a la actualidad para el Contador Público en el campo del Derecho Laboral.
- ✓ Se concluye que en el desarrollo del Programa de la signatura de Derecho Laboral no se abordan al 100% todos los contenidos de dicho programa, debido a la amplitud de este y al poco tiempo que se asigna para su desarrollo en un solo ciclo; lo cual no satisface ni propicia una adecuada formación en los estudiantes de Contaduría Pública para que puedan desempeñarse competentemente en el mercado laboral.
- ✓ Se determinó que los estudiantes consideran necesario que el docente aplique nuevos medios que sean utilizados para proporcionar al alumno las experiencias sensoriales convenientes en el desarrollo del programa de la asignatura de Derecho Laboral. A pesar de que los estudiantes califican la metodología y técnicas de enseñanza como bueno, también coinciden en que la estructura metodológica necesita mejorar para que fomente una educación integral en los estudiantes de Contaduría Pública.

PROPUESTA

CAPITULO V

5. PROPUESTA DE UNA GUÍA PROGRAMÁTICA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA DERECHO LABORAL

5.1. PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA

A continuación se le proporcionan ciertas concepciones para que pueda desarrollar su proceso de planificación didáctica en el proceso de enseñanza, estos elementos le permitirán establecer un canal comunicativo en el cual, la administración del centro de estudio y el personal docente tenga conocimiento de las metas educativas que pueden ser trazadas para cada año, grado y nivel educativo, lo medular del tema se puntualiza en conocer los objetivos educativos que se proponen en los respectivos Programas de asignatura, usted los selecciona y los adapta a las necesidades y marco cultural del alumno, considerando desde luego su nivel de desarrollo evolutivo, luego, formula las competencias de acuerdo al desarrollo del contenido (procedimentales, actitudinales o conceptuales). En éste enfoque se hace énfasis en los procesos, los resultados son una consecuencia de haber controlado los anteriores. Para que este proceso de planificar sea más práctico y sencillo para usted se presenta el siguiente modelo basado en el enfoque constructivista, es una propuesta para que usted lo experimente; inicialmente se hace una breve definición y descripción del modelo de carta didáctica que se propone.

5.1.1. Estructura de la Carta Didáctica propuesta

El Plan Didáctico o la carta didáctica como es conocida, sirve para prever, una clase, para alcanzar un aprendizaje significativo y para ayudar al docente a alcanzar con eficiencia el o los objetivos propuestos en el plan de unidad; organizando la clase de tal

manera que los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales estén de acuerdo a las actividades, recursos y tiempo todo esto para que el docente pueda realizar una evaluación pertinente y ordenada según lo impartido en clase.

Para realizar la carta didáctica aplicando conocimientos Conceptuales, Procedimentales y Actitudinales del Constructivismo, se tienen que tomar en cuenta las siguientes sugerencias:

- Seleccionar los contenidos programáticos a impartir, el valor a cultivar, fomentando un valor motivacional en el alumno en cada clase, que permitan incorporar el interés por el tema a tratar y estimular el instinto receptor del estudiante, evaluando al final de cada una de ellas el contenido programático.
- El alumno debe practicar la motivación por el contenido programado que desarrolla diariamente.
- Fomentar ese interés y motivación por el contenido en actividades prácticas enfocadas a la realidad de cada tema impartido.

5.2. DESARROLLO DEL PLAN DIDÁCTICO DE LA ASIGNATURA DE DERECHO LABORAL

MODELO DEL PLAN DIDÁCTICO

Nombre de la Institución: _____ Ciclo: _____ Año Académico: _____ Especialidad: _____

Nº De Unidad: _____ Unidad Didáctica: _____ Cátedra: _____ Responsable: _____

Objetivo: Aquí se plasma a donde se quiere llegar con el desarrollo de la unidad						
CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptual	Procedimental	Actitudinal				
Se refieren al “saber que” de los conocimientos previos que el alumno debe saber para practicarlos.	Se refiere al “saber hacer” de los conocimientos psicomotrices:	Se refieren al “ser” de lo que se espera del alumno, que asimila por medio de sus actitudes.	Son todos aquellos procedimientos que el docente y alumno utilizan para la construcción conjunta del aprendizaje significativo.			Diagnostica. se realizara en todos los contenidos al inicio de cada clase, Formativa. Se hará durante el transcurso de las clases. Sumativa. Se hará a través de pruebas objetivas, actividades grupales, en equipo y otros.
INDICADORES DE LOGRO			Son los que muestran que logro el alumno con el desarrollo de cada tema de la unidad.			

**UNIDAD NÚMERO UNO:
FORMACIÓN HISTÓRICA Y ASPECTOS
GENERALES DEL DERECHO LABORAL**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: <u>UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL</u> CICLO: <u>I</u> AÑO ACADÉMICO: <u> </u> ESPECIALIDAD: <u>LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA</u> N° DE UNIDAD: <u>I</u> UNIDAD DIDÁCTICA: <u>FORMACIÓN HISTÓRICA Y ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL</u> CÁTEDRA: <u>DERECHO LABORAL.</u>						
Objetivo: Que los estudiantes puedan definir el Derecho Laboral, enumerar sus fuentes, conocer y distinguir los sujetos que son parte del Derecho individual de trabajo y los sujetos vinculados con las relaciones colectivas y procesales.						
CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Antecedentes del Derecho Laboral.	<p>Analizar e interpretar el origen Internacional del Derecho Laboral.</p> <p>Investigar la evolución del Derecho Laboral en nuestro país.</p>	<p>Interés por conocer los antecedentes del Derecho Laboral, tanto su origen internacional como su evolución en nuestro país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de la unidad el docente proporciona el material didáctico (presentaciones en PowerPoint) para su reproducción, y recomienda bibliografía. • El docente realiza la exposición del tema. • Se motiva la participación del estudiante. • Se asigna para pre-lectura de la siguiente sesión. • Se utiliza la técnica expositiva y la técnica de pre-lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas • Pizarra • Notas de clase. 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación. Evaluado en primer computo

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Conceptos y División del Derecho Laboral	<p>Definir el concepto de Derecho Laboral</p> <p>División del Derecho Laboral</p> <p>Definir y determinar el Derecho individual laboral.</p> <p>Definir y determinar el Derecho colectivo de trabajo.</p> <p>Definir y determinar el Derecho procesal laboral.</p>	<p>Seguridad al definir el Derecho Laboral.</p> <p>Razonabilidad para dividir el Derecho Laboral.</p> <p>Capacidad para definir y determinar el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa le pre-lectura con ronda de preguntas dirigidas al estudiante. • El docente realiza la exposición del tema. • Se abre espacio de 10 minutos para responder dudas de los estudiantes. • Se recomienda la lectura de libros para ampliar la comprensión del contenido. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica participativa, la técnica del interrogatorio y la técnica de la pre-lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas • Notas de clase. 	1 hora 30 minutos.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Fuentes del Derecho Laboral.	<p>Identificar y discutir las fuentes del Derecho Laboral</p> <p>Determinar las características del Derecho Laboral.</p>	<p>Capacidad para determinar las fuentes que rigen el Derecho Laboral.</p> <p>Dominio de las características del Derecho Laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente expone brevemente la temática. • Establece espacio de 10 minutos para solventar dudas. • Establece lectura comentada de las características del Derecho Laboral. • Motiva la participación del estudiante al evaluar sus aportes e intervenciones en clase. • Se asigna pre-lectura de la siguiente sesión. • Se utiliza la técnica de la pre-lectura, la técnica Participativa y la técnica exegética. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas • Notas de clase 	1 hora 30 minutos.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Los sujetos del Derecho Laboral.	Definir e identificar los sujetos del Derecho Laboral.	Capacidad para Definir e identificar los sujetos del Derecho Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura mediante un examen corto. • El docente expone el tema fomentando la participación activa del estudiante. • Asigna la pre-lectura de la siguiente sesión. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica de pre-lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas. • Notas de clase. • Exámenes. 	1 hora clase, examen corto 30 minutos.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Control de lectura.
Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo	Describir e interpretar los principios Fundamentales del Derecho Laboral.	Dominio de los principios Fundamentales del Derecho Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa pre-lectura mediante preguntas dirigidas. • Proporciona material didáctico para discusión grupal de los principios del Derecho Laboral. • Se evalúa la intervención del estudiante al exponer sus conclusiones. • Se abre espacio de 10 minutos para solventar dudas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas. • Folletos 	2 horas, y media.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación. • Trabajo de grupo en el aula.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
			<ul style="list-style-type: none"> • Se asigna investigación del tema que sigue en el programa para la próxima clase. • Se utilizara la técnica de la pre-lectura, del interrogatorio y del trabajo en grupo. 			
Relación de la legislación laboral con otras disciplinas relacionadas: tributaria, mercantil y financiera.	<p>Establecer la relación que existe entre la Legislación laboral con la disciplina tributaria.</p> <p>Plantear la relación de la legislación laboral con el área mercantil.</p> <p>Plantear la relación que existe entre la legislación laboral con el área financiera.</p>	Objetividad y competencia al relacionar la legislación laboral con otras disciplinas pertinentes al contador público, (tributaria, mercantil y financiera).	<ul style="list-style-type: none"> • El docente realiza preguntas dirigidas a los alumnos sobre el tema investigado. • Se fomenta la participación del estudiante al evaluar sus aportes e intervenciones en clase. • El docente expone el tema para aclarar dudas. • Se asigna pre-lectura para la siguiente unidad. • Se utilizara la técnica del interrogatorio, la 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas. • Notas de clase. • Pizarrón. 	1 hora clases, 2 horas examen parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Participación. • Se evalúa en primer cómputo.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
			<ul style="list-style-type: none"> • técnica participativa y la técnica de la pre-lectura. 			
INDICADORES DE LOGRO			<ul style="list-style-type: none"> • Conoció e indago sobre los antecedentes del Derecho Laboral en El Salvador • Define el concepto de derecho laboral y comprende su división. • Identifica las Fuentes del Derecho Laboral • Identifica y define los sujetos del Derecho Laboral • Describe e interpreta los Principios Fundamentales del Derecho Laboral. • Establece la relación de la legislación laboral con otras disciplinas relacionadas. 			

**UNIDAD NÚMERO DOS:
LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
CICLO: I **AÑO ACADÉMICO:** XXXX **ESPECIALIDAD:** LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA **Nº DE UNIDAD:** II **UNIDAD DIDÁCTICA:** LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO **CÁTEDRA:** DERECHO LABORAL

Objetivo: Que los estudiantes puedan determinar la articulación de la relación laboral entre patrono y trabajador, concluido en el contrato de trabajo, enumerando los componentes del mismo, estableciendo objetivamente sus efectos en función y concordancia de nuestra realidad social.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
La Relación Laboral.	<p>Identificar cómo se establece la relación laboral y los componentes que la originan.</p> <p>Analizar la legislación aplicable en la relación laboral del sector privado y la que rige la relación en el sector público.</p> <p>Identificar y analizar los sujetos de la relación laboral.</p>	<p>Seguridad al determinar la relación laboral y los aspectos que la originan.</p> <p>Capacidad para identificar y definir los sujetos que intervienen en la relación laboral.</p> <p>Diferenciar la relación laboral privada y la relación laboral en el sector público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de la unidad el docente proporciona el material didáctico (presentaciones en PowerPoint) para su reproducción. • El docente expone el tema. • Se realiza lectura comentada de los artículos del Código de Trabajo. • Se asigna a los estudiantes que investiguen sobre la relación laboral en el sector público y su 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas • libros de texto • Código de Trabajo. • Folletos. 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Reporte de investigación

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>Identificar los aspectos característicos que diferencian la relación laboral privada y la relación laboral en el sector público.</p> <p>Determinación de la existencia o no de relación laboral en presentación de casos.</p>	<p>Conocimiento y comprensión de la legislación aplicable en la relación laboral del sector privado y la que rige el sector público.</p> <p>Seguridad al Determinar la existencia o no de relación laboral en la presentación de casos.</p>	<p>disposición legal aplicable y presenten reporte por escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El estudiante determina la existencia o no de relación laboral mediante la • presentación de casos. • Se asigna trabajo de investigación en grupos de 5 estudiantes sobre los tipos de contratos; su definición base legal y aplicación práctica, y presenten reporte, para ser evaluado. • Se asigna pre-lectura de la siguiente sección. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica investigativa, la técnica exegética y la técnica de la pre-lectura. 			

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
El contrato Individual de Trabajo	<p>Definir y comprender el concepto de derecho individual de trabajo.</p> <p>Definir y comprender el concepto de Contrato de Trabajo.</p> <p>Identificar y describir los elementos y sujetos del contrato individual de trabajo.</p> <p>Determinar las características del contrato individual de trabajo.</p>	<p>Capacidad y seguridad de definir los conceptos de derecho individual de trabajo y los conceptos de contrato de trabajo.</p> <p>Objetividad al identificar los elementos del contrato de trabajo.</p> <p>Comprensión en el análisis de los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo.</p> <p>Capacidad para determinar las características</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan preguntas sobre la pre-lectura y se evalúa la participación del estudiante. • El docente expone la temática y asigna un espacio para preguntas y comentarios. • Los temas que involucran el Código de Trabajo se realizan mediante lecturas comentadas por los alumnos; posteriormente el docente amplía la explicación. • El tema de los tipos de contratos es expuesto por los estudiantes mediante su investigación. • Se evalúa la participación y el reporte del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositiva • Código de trabajo. • Notas de clase. 	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Exposición y reporte de la investigación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	Establecer los diferentes tipos de contratos.	Del contrato de trabajo. Competencia para establecer los diferentes tipos de contratos que existen.	<ul style="list-style-type: none"> • Se asigna pre-lectura para la próxima sesión. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica investigativa, la técnica exegética y la técnica de pre-lectura. 			
Contenido del contrato Individual de trabajo	<p>Estudio y análisis de los derechos y obligaciones del patrono.</p> <p>Estudio y análisis de los derechos y obligaciones del trabajador.</p> <p>Estudio y análisis de la base legal de las prestaciones laborales.</p> <p>Determinación y análisis de los</p>	<p>Dominio de los derechos y obligaciones del patrono y trabajadores.</p> <p>Seguridad al establecer la base legal de las prestaciones laborales.</p> <p>Interés por los aspectos distintivos del contrato de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura del tema con un examen corto al inicio de la clase. • El docente expone la temática a tratar. • Se realiza lectura dirigida por los estudiantes en el Código de Trabajo. • Se estimula la participación del estudiante al evaluar sus aportes y comentarios. • Se hace uso del pizarrón para 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas • Código de trabajo • Pizarra • plumón • Folletos • Guía de ejercicios. 	8 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Control de lectura. • Trabajo en grupo (guía de ejercicios).

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>Aspectos distintivos del contrato de trabajo.</p> <p>Determinación de la jornada de trabajo.</p> <p>Tipificación y Estipulación del salario</p> <p>Identificación de los días de asueto.</p> <p>Calculo de la vacación y aguinaldo.</p>	<p>Trabajo.</p> <p>Seguridad al estipular la cuantía del salario, vacación y aguinaldo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ejemplificar la jornada de trabajo, para el desarrollo de la cuantía del salario, para el cálculo de la vacación y el aguinaldo. • Se proporciona a los estudiantes una guía de casos para resolverlos. • Se asigna la pre-lectura de la próxima sesión. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica del resumen, la técnica exegética, el estudio de casos y la técnica de la pre-lectura. 			
<p>Duración del contrato Individual de trabajo</p>	<p>Ejemplificar y analizar los tipos de contratos de acuerdo a su duración.</p>	<p>Seguridad al determinar los tipos de contratos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura del tema con preguntas dirigidas. • El docente expone la temática. • Se realiza lectura 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas • Código de trabajo 	<p>3 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación del estudiante.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>Establecer diferencias de los contratos y los servicios profesionales.</p> <p>Definir el contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y a periodo de prueba.</p>	<p>Interés y competencia al explicar el contrato por tiempo indefinido.</p> <p>Interés por explicar el contrato a plazo fijo.</p> <p>Interés por explicar el contrato a periodo de prueba y sus implicaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • dirigida del articulado del Código de Trabajo, evaluando la participación del estudiante. • Se estudia el contenido y llenado de los contratos de acuerdo a su duración mediante un formato en físico de cada uno de ellos. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica exegética, la técnica investigativa. 	Formatos de contratos.		
Figuras que afectan el contrato individual de trabajo.	Identificar y definir las figuras que afectan el contrato individual de trabajo.	Seguridad al identificar y definir las figuras que afectan el contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Se asigna trabajo de investigación en grupos de 5 estudiantes sobre las figuras que afectan el contrato individual 			

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Interrupción del contrato	Definir y analizar la interrupción del contrato y	individual de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaran reporte de la investigación para ser evaluado, incluirán definición, base legal y aplicación práctica. • En la cesión siguiente se entrega el trabajo de investigación en modo digital (presentaciones en PowerPoint), estas son presentadas en la clase. • El docente expone brevemente el tema. • Se fomenta la participación del estudiante al evaluar su intervención en el desarrollo de la clase. • Se realiza lectura comentada de la Ley 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas. • Código de Trabajo. • Tesis relacionadas. 	6 horas.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación del estudiante. • Trabajo de investigación. • Trabajo ex aula.
Suspensión del contrato	Determinar las causas que la originan.	Capacidad para definir y analizar figura de interrupción del contrato.				
Resolución del contrato	Investigar y desarrollar el concepto de Suspensión del contrato y realizar un listado de las causas que la originan.	Objetividad al determinar las causas que originen la interrupción del contrato de trabajo.				
Extinción del contrato	Definir la figura de resolución del contrato de trabajo.	Seguridad al determinar las causas que originan la suspensión del contrato.				
	Realizar una clasificación de	Disposición para definir el				

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>las causas que originan la extinción del contrato.</p> <p>Investigar el concepto de despido y su clasificación.</p> <p>Definir y analizar la figura de la Renuncia.</p> <p>Diferenciar e interpretar la Renuncia común que establece el Código de Trabajo y la Renuncia que establece la LPERV</p>	<p>concepto de resolución del contrato de trabajo.</p> <p>Razonabilidad al determinar las causa que originen la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>Competencia para definir la figura del despido.</p> <p>Capacidad al interpretar la figura de la renuncia.</p> <p>Seguridad para diferenciar e interpretar los tipos de renuncia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. • Se asigna guía de casos para ser resueltos por grupos de 5 estudiantes. • Se fomenta la pre-lectura del tema que continua. • Se utilizara la técnica expositiva, la técnica investigativa, la técnica participativa y la técnica del interrogatorio. 			

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
El trabajo sujeto a regímenes especiales:	<p>Identificar los trabajos sujetos a régimen especial.</p> <p>Definir y detallar los aspectos característicos de los trabajos sujetos a regímenes especiales.</p> <p>Definir el trabajo del aprendiz.</p> <p>Determinar las implicaciones del trabajo doméstico.</p> <p>Investigar las características del trabajador agropecuario.</p>	<p>Seguridad y dominio de los trabajos sujetos a régimen especial.</p> <p>Dominio de conceptos y aspectos característicos.</p> <p>Capacidad para definir en que consiste el trabajo del aprendiz.</p> <p>Objetividad al determinar las implicaciones del trabajo doméstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura mediante ronda de preguntas. • Para el estudio de la base legal aplicable en la temática se efectúa lectura comentada. • Se plantean casos hipotéticos para analizar e interpretar la legislación aplicable. • Fomentar y propiciar la libertad de pensamiento, mediante la participación activa del estudiante. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica interrogativa, la técnica exegetica, el estudio de casos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas. • Código de Trabajo. • Tesis relacionadas. 	3 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación del estudiante.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	Establecer lineamientos del trabajo de las mujeres y menores; en función de su legislación.	Dominio y seguridad al establecer las condiciones del trabajo de las mujeres y de los menores.				
Reglamento interno de trabajo.	Definir e interpretar el reglamento interno de trabajo.	Capacidad para definir e interpretar el reglamento interno de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • El docente expone la temática y asigna pre-lectura para la siguiente unidad. • Se utiliza la técnica de la pre-lectura, la técnica expositiva y la técnica participativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora • Diapositivas. 	30 minutos clase, 2 horas examen parcial.	Participación.
INDICADORES DE LOGRO			<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los criterios fundamentales para que se dé la Relación Laboral, estableciendo diferencias entre su legislación aplicable en el sector privado y en el sector público. • Define el contrato individual de Trabajo; identifica sus elementos, Sujetos, Características y los tipos de contratos que existen y su contenido. • Calcula y tipifica el salario, La jornada de trabajo, los días de Descanso, Vacación y Asuetos y calcula su cuantía. • Interpreta las figuras de Interrupción, Suspensión, Resolución y Extinción del contrato. • Identifica la forma de despido con o sin causa justificada • Conoce los tipos de Renuncia. • Determina el trabajo sujeto a regímenes especiales 			

**TERCERA UNIDAD:
SEGURIDAD SOCIAL**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
CICLO: I **AÑO ACADÉMICO:** XXXX **ESPECIALIDAD:** LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA **N° DE UNIDAD:** III **NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA:** SEGURIDAD SOCIAL **CÁTEDRA:** DERECHO LABORAL

Objetivo: Que los estudiantes conozcan el origen de la Seguridad Social, que puedan comprender y aplicar las medidas de prevención y seguridad social en el riesgo de trabajo y analizar efectivamente los riesgos profesionales que pueden subsistir, sus consecuencias y responsabilidades.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Antecedentes de la Seguridad Social.	Investigar y conocer los antecedentes de la Seguridad Social.	Capacidad para investigar y conocer los antecedentes de la Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de la unidad el docente proporciona el material didáctico para su reproducción. • Se realizara un sondeo para determinar el conocimiento que los estudiantes poseen sobre el tema. • El docente expondrá la temática. • Se fomenta la participación del estudiante, mediante la evaluación de sus aportes y comentarios en la clase. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón. • Computadora. • Diapositivas. • Libros de texto. • Notas de clase. 	2 horas	Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
			<ul style="list-style-type: none"> • Se asigna pre-lectura para la próxima sesión. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica participativa y la técnica de la pre-lectura. 			
Conceptos y definiciones.	<p>Investigar y Definir el concepto de previsión y seguridad social.</p> <p>Identificar los beneficios que otorga la seguridad social.</p> <p>Determinar las prestaciones inmediatas a cargo del patrono.</p>	<p>Seguridad al definir el concepto de previsión y seguridad social.</p> <p>Competencia al identificar los beneficios que otorga la seguridad social.</p> <p>Objetividad al determinar las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura mediante examen corto. • Se realiza lectura comentada de aquellos artículos pertinentes del Código de Trabajo y de otra legislación aplicable. • El docente expone brevemente el tema. • Se fomenta la participación del estudiante. • Se utiliza la técnica 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón. • Computadora. • Diapositivas. • Libros de texto. • Código de trabajo. • Exámenes. 	1 hora clase, 30 minutos examen corto.	<ul style="list-style-type: none"> • Control de lectura. • Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
		prestaciones inmediatas a cargo del patrono.	expositiva, la técnica del laboratorio y la técnica exegética.	•		
Legislación aplicable.	Determinar la legislación aplicable de la seguridad social.	Dominio de la legislación aplicable de la seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> • La clase es desarrollada mediante exposición del tema por parte del docente. • Se establece un espacio de 10 minutos para responder dudas • Se evalúa la participación e interés activo del estudiante. • Se asigna pre-lectura para la siguiente sesión. • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica participativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón. • Computadora. • Diapositivas. • Libros de texto. • Notas de clase. • Código de trabajo. 	1 hora	Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Riesgos profesionales,	<p>Definir los riesgos profesionales. Identificar los tipos de riesgos.</p> <p>Determinar las consecuencias de los riesgos profesionales.</p> <p>Establecer las responsabilidades de los riesgos profesionales.</p>	<p>Capacidad para definir el concepto de riesgo profesional.</p> <p>Seguridad al identificar los tipos de riesgos profesionales.</p> <p>Objetividad al determinar las consecuencias y responsabilidades de los riesgos profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura a través de preguntas dirigidas. • Se realiza lectura comentada respecto de la disposición legal del tema. • Se abre discusión en mesa redonda. • El docente desarrolla breve exposición del tema, abre espacio para solventar dudas. • Se exponen casos prácticos de riesgo profesional y riesgo común; se resuelven con la participación activa del estudiante y la intervención del docente. • Se utiliza la técnica expositiva, 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón. • Computadora. • Diapositivas. • Libros de texto. • Notas de clase. • Código de trabajo. 	3 horas	Participación

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
			participativa, exegética, la técnica del interrogatorio y la técnica de casos prácticos.	•		•
Seguridad y salud ocupacional	<p>Investigar y Definir la seguridad ocupacional en los lugares de trabajo.</p> <p>Identificar las obligaciones de los patronos y trabajadores.</p> <p>Estudiar y analizar los aspectos relevantes de la LGPRLT.</p>	<p>Dominio del concepto de seguridad ocupacional.</p> <p>Competencia al identificar las obligaciones de los patronos y trabajadores.</p> <p>Interés y motivación por estudiar los aspectos relevantes de la LGPRLT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura del tema a través de preguntas dirigidas. • Se establecen grupos de trabajo de 5 estudiantes. • Se analiza y estudia la LGPRLT. • Los estudiantes elaboran resumen y comentan la Ley. • El docente expone la temática reforzando el conocimiento adquirido por los alumnos en la lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón. • Computadora. • Diapositivas. • Notas de clase. • Código de Trabajo. • LGPRLT y sus reglamentos 	4 horas clase, 2 horas examen parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Participación. • Trabajo de grupo (resumen).

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>Estudiar el proceso de formación de los CSSO.</p> <p>Detallar e interpretar el contenido del PGPRO.</p>	<p>Capacidad para discernir sobre el CSSO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la participación del alumno. • Se utiliza la técnica grupal, la pre-lectura, la técnica expositiva y la técnica de casos prácticos. 			
INDICADORES DE LOGRO		<ul style="list-style-type: none"> • Analizo los antecedentes de la seguridad social. • Domina aspectos generales de la seguridad y salud ocupacional. • Conoce sobre el Comité de seguridad y salud ocupacional y sobre los Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en el lugar de Trabajo. • Identifica los Riesgos profesionales. • Resuelve casos hipotéticos de riesgos profesionales, con o sin responsabilidad para el patrono. 				

CUARTA UNIDAD:
EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

CICLO: I **AÑO ACADÉMICO:** _____ **ESPECIALIDAD:** LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA **N° DE**

UNIDAD: IV **UNIDAD DIDÁCTICA:** EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO **CÁTEDRA:** DERECHO LABORAL

Objetivo: Que los estudiantes puedan efectuar una Breve descripción y análisis del Derecho Colectivo del trabajo y desarrollo de las instituciones colectivas y sindicalismo del país.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Derecho de Asociación Profesional	<p>Identificar el derecho de asociación profesional.</p> <p>Definir el concepto de asociación profesional.</p> <p>Determinar cuáles son sus características.</p>	<p>Capacidad para Identificar el derecho de asociación profesional.</p> <p>Disposición al definir el concepto de asociación profesional.</p> <p>Razonabilidad al determinar las características del derecho de asociación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de la unidad el docente proporciona el material didáctico para su reproducción. • Se evalúan los conocimientos previos. docente expone el tema. • Se abre espacio para solventar dudas. • Se motiva al alumno a que participe activamente en las sesiones. • Se asigna pre-lectura. • Se utiliza la técnica expositiva, la participativa y la técnica exegética. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón. • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. • Ley del Servicio Civil. • Tesis relacionadas. 	2 horas.	Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo	Analizar e interpretar el concepto de derecho colectivo de trabajo.	Capacidad para definir el concepto de derecho colectivo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura mediante la participación del alumno. • El docente expone el tema • Se asigna espacio para solventar dudas. • Se asigna pre-lectura para siguiente sesión. • Se utiliza la técnica expositiva y la técnica de la pre-lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. • Tesis relacionadas. 	30 minutos.	Participación.
El contrato colectivo de trabajo.	Definir el concepto de contrato colectivo de trabajo.	Capacidad para definir el concepto de contrato colectivo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa pre-lectura con examen corto. • Se efectúa lectura comentada del Código de Trabajo y otras disposiciones normativas pertinentes al contenido, si las hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. 	2 hora clase, 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Control de lectura.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>Determinar el contenido y naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Establecer la duración, modificación y terminación del contrato colectivo</p>	<p>Competencia al determinar el tiempo de duración, los aspectos que modifican y ocasionan terminación del contrato colectivo de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la participación, evaluando las intervenciones del estudiante, • El docente expone el tema, y abre espacios intermedios para solventar dudas • Se analizan ejemplos de contratos colectivos, enfocando todos los criterios que enmarca la ley. • Se asigna pre-lectura para la siguiente sesión. • Se utiliza la técnica exegética, la técnica participativa, la técnica expositiva y la técnica de la pre-lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tesis relacionadas. Exámenes. 		

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
El sindicato	<p>Definir el concepto de sindicato de trabajo.</p> <p>Determinar la naturaleza jurídica, las clases, los principios, y el sistema legal del sindicato.</p> <p>Identificar e interpretar las atribuciones, prohibiciones y sanciones de un sindicato.</p> <p>Definir el concepto y aspectos</p>	<p>Manejo del concepto de sindicato de trabajo.</p> <p>Dominio de la naturaleza jurídica, las clases, los principios, y el sistema legal del sindicato.</p> <p>Objetividad en la interpretación de las atribuciones, prohibiciones y sanciones de un sindicato.</p> <p>Dominio del</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa pre-lectura mediante la participación dirigida del estudiante. • Se efectúa lectura comentada del Código de Trabajo y otras disposiciones normativas pertinentes al contenido si las hay. • El docente expone el tema, abre espacios intermedios para solventar dudas • Se comentan casos de aplicabilidad del fuero sindical. • Se analiza e interpreta el proceso de constitución de los sindicatos y los documentos y requisitos exigibles por 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. Tesis relacionadas. 	2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	característicos del fuero sindical.	concepto de fuero sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • la ley. • Se utiliza la técnica exegética, la técnica del análisis de casos, la técnica participativa, la técnica expositiva y la técnica de la pre-lectura. 			
<p>La Convención Colectiva de trabajo.</p> <p>El Contrato Ley</p>	<p>Definir la Convención Colectiva de trabajo.</p> <p>Definir el concepto de Contrato Ley.</p> <p>Identificar y analizar el concepto y origen del Contrato Ley.</p>	<p>Capacidad para definir el concepto de convención colectiva de trabajo.</p> <p>Capacidad para identificar y analizar el concepto y origen del contrato ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente expone la temática. • Se analiza la aplicabilidad o no de la figura del Contrato Ley en nuestro país. • Se utiliza la técnica expositiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. 	30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Federaciones y confederaciones	<p>Definir el concepto de federación y confederación como sujetos del derecho colectivo de trabajo.</p> <p>Determinar los aspectos característicos de las Federaciones y confederaciones.</p>	<p>Seguridad y capacidad para definir los conceptos de federaciones y confederaciones.</p> <p>Dominio de los aspectos característicos de las Federaciones y confederaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la participación del estudiante. • El docente expone el tema. • Abre espacios intermedios para solventar dudas <p>Se utiliza la técnica de la pre-lectura, la técnica expositiva y la técnica participativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. • Tesis relacionadas 	1 hora.	Participación.
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la libertad sindical	<p>Investigar y analizar los Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical</p>	<p>Capacidad para analizar aspectos importantes de los Convenios de la OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente expone el tema. • Abre espacio para solventar dudas • Se asigna pre-lectura para el siguiente tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Folletos. • Notas de clase. 	1 hora.	Participación.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
		relativos a la libertad sindical en nuestro país.	Se utiliza la técnica participativa, de la pre-lectura y la técnica expositiva.			
Los conflictos colectivos de trabajo.	<p>Investigar el concepto de conflicto colectivo de trabajo.</p> <p>Determinar e identificar las características de los conflictos colectivos.</p> <p>Analizar y desarrollar las etapas de los conflictos colectivos de trabajo.</p>	<p>Capacidad para definir el concepto de conflictos colectivo de trabajo.</p> <p>Análisis de las características del conflicto colectivo.</p> <p>Capacidad para desarrollar las etapas de los conflictos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa la pre-lectura mediante preguntas dirigidas a los estudiantes. • El docente expone la temática. • Se abre espacio para solventar dudas. • Se realiza lectura comentada. • Se analizan y resuelven casos prácticos, enfatizándolas etapas a seguir • Se utiliza la técnica expositiva, la técnica participativa, la técnica exegética, la resolución de casos prácticos y la técnica de la pre-lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Código de trabajo. • Tesis relacionadas. 	2 horas y 30 minutos.2 horas examen parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Participación. • Examen parcial

INDICADORES DE LOGRO

- Define el derecho de Asociación Profesional
- Domina el concepto de Derecho Colectivo de Trabajo.
- Maneja con seguridad lo relativo al Contrato Colectivo De Trabajo, los Sindicatos, la Convención Colectiva y el Contrato Ley.
- Estudio las Federaciones y confederaciones
- interpreto los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la libertad sindical.
- Define los conflictos colectivos de trabajo.
- Define y diferencia el concepto de huelga y paro.

**QUINTA UNIDAD:
EL PROCESO LABORAL**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

CICLO: I **AÑO ACADÉMICO:** _____ **ESPECIALIDAD:** LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA **N° DE**

UNIDAD: V **UNIDAD DIDÁCTICA:** EL PROCESO LABORAL **CÁTEDRA:** DERECHO LABORAL

Objetivo: Que los estudiantes puedan comprender y discutir la tutela de los derechos laborales, en los tribunales judiciales y administrativos de lo laboral, analizando el debido proceso.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Teoría de proceso laboral.	<p>Describir el Proceso Laboral.</p> <p>Investigar y analizar los conceptos de Proceso y Procedimiento.</p> <p>Interpretar los principios básicos del proceso laboral.</p> <p>Identificar los.</p>	<p>Competencia al definir el derecho procesal laboral.</p> <p>Objetividad en la interpretación de los principios básicos del proceso laboral.</p> <p>Objetividad al identificar los sujetos del proceso laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se desarrolla el contenido mediante un seminario taller, impartido por un especialista. • Se abren espacios intermedios para participación del estudiante. • Se evalúa un reporte escrito en grupos sobre el seminario. • Al finalizar el seminario se establece mesa redonda para 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. 	4 horas.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en seminario y mesa redonda • Reporte grupal del seminario.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>sujetos del derecho procesal</p> <p>Analizar el proceso administrativo (por la vía del MINTRAB) y el proceso judicial laboral (por la vía de los juzgados de lo laboral).</p>	<p>Dominio de las diferencias entre proceso y procedimiento.</p> <p>Capacidad para el análisis del proceso administrativo y judicial laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • compartir las conclusiones sobre la temática. • El docente realiza las conclusiones finales, retroalimentando brevemente. • Se utiliza la técnica participativa, la técnica del seminario y la técnica de la mesa redonda. 			
<p>La jurisdicción y al competencia en materia laboral.</p>	<p>Analizar las clases y formas de determinar la jurisdicción y competencia en materia laboral.</p>	<p>Capacidad para analizar las clases y formas de determinar la jurisdicción y la competencia en materia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tema incluido en el seminario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. 		<p>Participación.</p>

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
Jurisprudencia	Definir el concepto de jurisprudencia.	Capacidad para definir el concepto de jurisprudencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio se efectúan comentarios sobre el tema anterior como forma de recordatorio. • El docente expone la temática y abre espacio de 10 minutos para solventar dudas. • Se utiliza la técnica expositiva y la técnica participativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. 	1 hora.	Participación.
	Planteamiento de casos prácticos. Desarrollo practico del proceso laboral en el MTPS y en instancias judiciales. Análisis de las sentencias emitidas e	Capacidad y competencia para resolver Casos prácticos de salarios caídos y multas en proceso.	<ul style="list-style-type: none"> • El docente proporciona material didáctico para el estudio y análisis de casos. • El docente resuelve algunos ejemplos de los casos planteados. • Posteriormente los alumnos siguen el procedimiento. • Se utiliza la técnica 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Computadora. • Diapositivas. • Folletos. • Pizarra. • Plumones. • Guía de casos. 	3 horas clases. 2 horas examen parcial	<ul style="list-style-type: none"> • Participación. • Resolución de ejercicios.

CONTENIDOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE			ACTIVIDADES Y TECNICAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales				
	<p>interpretación de las prestaciones económicas que estas resuelven.</p> <p>Análisis de los salarios caídos, tanto los ganados en 1º instancia como los de 2º instancia.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • participativa y el estudio de casos. Se realiza ultimo parcial 			
INDICADORES DE LOGRO		<ul style="list-style-type: none"> • Analizo e interpreto la teoría de proceso laboral. • Estudio la jurisdicción y al competencia en materia laboral. • Estudio y comprendió el concepto de Jurisprudencia • Realizo casos prácticos de salarios caídos. 				

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

El país, para su desarrollo económico y social, demanda profesionales que posean una actitud analítica e investigativa para extender sus conocimientos, habilidades y destrezas buscando una educación integral y permanente, interesándose por conocer, comprender y aplicar eficientemente las nuevas estrategias en la gestión empresarial y sus implicaciones en el campo contable y de las prestaciones laborales.

A través de una educación formal y organizada, pueden cultivarse conocimientos, habilidades, destrezas, la conciencia de cambios y una actitud reflexiva. La Facultad Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador, como entidad de educación superior, es responsable de proporcionar a los futuros profesionales de Contaduría Pública, los aprendizajes necesarios que satisfagan los requerimientos del mundo laboral actual, para que estén capacitados para proponer soluciones justas a los problemas sociales.

Para poder satisfacer las nuevas exigencias de la profesión contable, la UES debe brindar una educación actualizada. La calidad de la educación se refleja en los Planes y Programas de Estudio utilizados por la Universidad. No se puede afirmar que la UES proporciona una enseñanza de calidad, en el área de la Contaduría Pública, si el contenido de los Programas de Estudio no es sujeto a evaluaciones periódicas para actualizarlo.

El logro de estos aprendizajes no dependerá solamente de la calidad del contenido programático a enseñar, sino que la eficiencia del ejercicio docente en el proceso de enseñanza también influye. La actividad docente tiene sentido sólo en la medida que busca y procura que el aprendizaje se produzca, pero no cualquier tipo de aprendizaje, sino que debe intentar promover las condiciones adecuadas para que se propicie el aprendizaje significativo. Los aprendizajes son significativos en la medida en que logran cambios de conducta en los estudiantes para satisfacer las exigencias y necesidades concretas de la realidad social.

El alcance de aprendizajes se determina a través del uso eficaz de las técnicas de enseñanza. Los docentes de la Sección de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la UES, no cuentan con los suficientes conocimientos en didáctica y pedagogía que les permitan aplicar con eficacia tales técnicas o si las poseen en su caso no las utilizan, pierden el interés por aplicarlas. En su mayoría, los docentes se limitan al uso de la técnica expositiva para desarrollar las asignaturas, perjudicando al estudiante al no procurar un aprendizaje efectivo. Los docentes universitarios necesitan emplear técnicas dinámicas y participativas para fomentar discusiones, de manera que, el análisis de la amplitud de criterios, enriquezca el conocimiento individual.

Para lograr la mayor eficiencia en el desarrollo de la asignatura la UES necesita suministrar a los docentes los recursos didácticos esenciales. Actualmente, en la Facultad Multidisciplinaria Oriental (FMO), para recibir las clases de las asignaturas de Contaduría Pública, no se cuenta ni con las instalaciones adecuadas para desarrollar el proceso de enseñanza y propiciar aprendizajes.

Cuando se mejore la enseñanza universitaria, a través de la actualización del contenido programático y del uso de una instrumentación didáctica apropiada, se formará

al futuro profesional de Contaduría Pública, con los conocimientos y las aptitudes integrales que le permitan contar con un perfil moderno que llene las expectativas actuales de la realidad laboral. El fin primordial de la educación, es decir, la satisfacción de las necesidades sociales buscando soluciones éticas a sus problemas, se alcanzará cuando la UES logre concienciar a sus estudiantes de los cambios y de la necesidad de la educación permanente, y cuando logre desarrollar y explotar las capacidades intelectuales, las actitudes y los valores, estará promoviendo el desarrollo pleno del ser humano.

6.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Es recomendable que se actualice el Programa de Estudio de la asignatura Derecho Laboral incorporando todas aquellas nuevas normativas técnicas y legales, así como temáticas relacionadas con los derechos, responsabilidades, conflictos y prestaciones económicas que implica la asignatura.
- ✓ Debido a la extensión del contenido que muestra el Programa y con la limitante que este no logra cubrirse en su totalidad, se recomienda que se incremente el número de unidades valorativas a cuatro o cinco, ampliando el número de horas asignadas que esta tiene en el plan de estudios, para poder tener el tiempo necesario de cumplir con el desarrollo de todos los contenidos.
- ✓ Debido a la manifestación de que el tiempo muchas de las ocasiones no es eficiente en el aula, se recomienda que el tiempo de la asignatura sea utilizado eficientemente en el desarrollo de temas que competen directamente con la asignatura, dejando otros temas extra curriculares para ser tratados en tiempo extraordinario fuera de clase.
- ✓ Se recomienda que el proceso de aprendizaje de los estudiantes se fortalezca mediante un mayor desarrollo de casos prácticos que permitan llevar la teoría con la practica desarrollar la teoría fundamental del Derecho Laboral incluyendo ejemplificaciones prácticas,

trabajos de investigación y valiéndose del uso de técnicas participativas, logrando así que este propicie una adecuada capacidad intelectual y de competencia para desempeñarse en el área laboral como profesional de la Contaduría Pública.

- ✓ Se recomienda que en el desarrollo de la asignatura se adopte un enfoque que relacione lo teórico con lo práctico ya que de esta manera se lograra que los estudiantes sean más capaces de aplicar la normativa que rige los procesos y relaciones laborales en el desarrollo de su carrera como profesionales en Contaduría Pública.
- ✓ Se recomienda implementar la Guía de actualización Programática propuesta en la investigación para mejorar el estudio del Derecho Laboral, ya que esta serviría como una fuente bibliográfica tanto para el docente como para el estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como incluir las respectivas Cartas Didácticas por unidad en el Programa de Estudio.

GLOSARIO

- C -

Carrera administrativa: se refiere a la trayectoria de trabajo que se desempeña en el servicio civil. Esto significa que el empleado o funcionario público se selecciona por medio de pruebas de idoneidad, y se le va promocionando sobre la base del mérito y la aptitud, llenando así las vacantes en las plazas por traslado, ascenso o despido de otro empleado o funcionario o cuando hay creación de nuevas plazas.

Código de Trabajo: es el cuerpo legal que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores estableciendo sus derechos y obligaciones

- D -

Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela)

Derecho individual del trabajo: trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho Laboral: es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente

Didáctica: es el estudio del conjunto de recursos técnicos que tienen por finalidad dirigir el aprendizaje del alumno, con el objeto de llevarlo a alcanzar un estado de madurez que le permita encarar la realidad, de manera consciente, eficiente y responsable, para actuar en ella participativamente.

Docencia: la educación se contempla como un fenómeno histórico social que siempre ha existido y que puede entenderse como proceso de socialización, de aculturación, en el sentido de la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las nuevas generaciones o bien en el sentido de una acción recíproca entre ambas generaciones.

- E -

Educación: es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso sociales.

Eficiencia Pedagógica: se refiere a la utilización óptima de los medios pedagógicos para el logro de los resultados planificados que incluyen aspectos de administración curricular (correlatividades, reglamentos, horarios de clase, programaciones, duración real de la carrera).

Enseñanza-Aprendizaje: es un proceso en el que, a lo largo del trabajo en el aula, se van hilando enseñanzas y aprendizajes, tanto en el profesor como en los alumnos. Esto quiere decir, por un lado, que también el profesor va a aprender algo sobre este proceso.

Estabilidad laboral: consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.

- I -

Instrumentación Didáctica: se entiende como la organización de los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de facilitar en un tiempo determinado el desarrollo de las estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y los cambios de actitud en el alumno.

Investigación: Proceso sistemático que, por medio de la observación, búsqueda de información y metodologías especializadas, tiene por objeto incrementar el conocimiento en un campo disciplinario específico. La investigación forma parte esencial de los procesos de evaluación, adaptando sus finalidades a las propias de estos procesos.

- P -

Patrono: se refiere a toda aquella persona natural o jurídica, con o sin fines de lucro, que emplea a otros, los cuales están bajo su subordinación.

Pedagogía: teoría de la enseñanza que se impuso a partir del siglo XIX como ciencia de la educación o didáctica experimental, y que actualmente estudia las condiciones de recepción de los conocimientos, los contenidos y su evaluación, el papel del educador y del alumno en el proceso educativo y, de forma más global, los objetivos de este aprendizaje, indisociables de una normativa social y cultural.

Plan de Estudio: es un documento estatal de obligatorio cumplimiento. Expresa la estructura del contenido de las distintas materias de estudio, de acuerdo con el encargo social de cada nivel del sistema nacional de educación. También se conoce como el documento aprobado por el gobierno en el cual se determinan las asignaturas que se estudiarán, su orden, secuencia por año y se señala además la actividad en hora por asignatura y por grados.

Principios del Derecho Laboral: son líneas directrices que inspiran el sentido de las normas laborales, sirviendo así para encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las normas existentes y resolver los casos no previstos

Programa Académico: documento institucional que describe la emisión y los objetivos del programa, su organización académico-administrativo, el plan y los programas de estudio, los estudiantes, los fines académicos, la infraestructura y el financiamiento que, en conjunto, sustentan la formación de recursos humanos en un campo disciplinario particular.

- S -

Sujetos del Derecho Laboral: son aquellas personas a quienes se les aplica el derecho mismo, los que tiene la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligaciones.

- T -

Trabajador: se refiere al trabajador comprendido como toda aquella persona natural, nacional y extranjera, que presta labores o servicios, libremente.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Arias Fideas G. “El Proyecto de Investigación, introducción a la Metodología Científica”; 6ª Edición, 2012.
- Arnaz, José A., “La Planeación Curricular”, Editorial Trillas, 2ª edición, México, 1990
- Bayon Chacón & Pérez Botija (1978-1979), manual de Derecho del Trabajo, 1ª Edición, Volumen II Madrid, ES; Marcial Pons
- Bermúdez Cisneros, Miguel: “Obligaciones en el Derecho del Trabajo”; Cárdenas Editores; 1º edición México; 1978
- Bonilla, Gidalberto, “Como hacer una tesis de graduación con técnicas estadísticas”, UCA Editores, 4ª Edición, El Salvador 2000.
- Cabanellas de Torres, Guillermo, (1992), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Edit. Heliasta S.R.L.,
- Cabanellas, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Undécima edición, 1993.
- Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Edit. Trillas, México,
- Constitución de la República de El Salvador, según Decreto Legislativo N° 38 de fecha 1983;
- De Buen, Néstor; Derecho de Trabajo, 1996, Tomo Segundo, Editorial Porrúa, S.A., México.
- De la Cueva, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo”; 11º edición, tomo II, editorial Poma; México 2000
- De la Cueva, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo II, 3ª Edición, Editorial Prorrúa, Argentina 1984.
- De Pina, Rafael. “Diccionario de Derecho”. Ed. Porrúa. México 1984

- Díaz, Mario. “Flexibilidad en la Educación Superior”: ICFES. 2002
- Eduardo J. Couture, “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”, 3ª edición De palma Buenos Aires, Argentina
- Ferrari, Francisco (1977): Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial De Palma,
- Henao. F., “Salud Ocupacional Conceptos Básicos”, 2010, Bogotá; ECOE Ediciones.
- Hernández Rueda, Lupo, 1999, Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Dalis, Santo Domingo
- Hernández Rueda, Lupo: Conflictos de Trabajo y Medios de Solución, Santo Domingo, Editorial El Pez Rojo, 2º Edición, 1981.
- Hernando Devis Echandia, “Compendio de Derecho Procesal”, tomo I ,6ª edición, editorial ABC, Bogotá Colombia, 1978
- Kemmis, Stephen. “La Naturaleza de la Teoría del Currículum. En: Currículum: Más allá de la Teoría de la Reproducción”. Madrid. 1988
- Lawrence Stenhouse. “El currículo como proceso. En: Investigación y desarrollo del currículo”. Madrid. 1994
- Lemus, Luis A., “Planeamiento Educativo”, Editorial Kapelusz, 2ª edición, Argentina, 1989.
- Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; según decreto N° 592, San Salvador, El Salvador.
- Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. 21 de Enero de 2010. San Salvador, El Salvador.
- Mendoza Orantes, Ricardo: “Código de Trabajo”, Editorial Jurídica Salvadoreña, 75ª Edición, 2013.
- Morán Oviedo, Porfirio; “Fundamentación de la Didáctica”, Editorial Gernika, 3ª edición, México, 1988.
- Muñoz Campos, Roberto, “La investigación Científica paso a paso”, 4ª Edición, Talleres Gráficos UCA, El Salvador 2004.

- Nassif, Ricardo; “Pedagogía General”, Séptima Edición 1958, Buenos Aires, Editorial Kapelusz.
- Néricy, Imideo G.; “Hacia una didáctica general dinámica”, Editorial Kapelusz S.A., 3ª edición, Buenos Aires, Argentina, 1985.
- Osorio, Manuel (1997), Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, 24ª Edición, Buenos Aires, Editorial Heliasta
- Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos; según Decreto N°74, El Salvador 2010
- Retana, Francisco, Et. Al.: Guía para el estudio del Derecho Laboral de El Salvador I y II,
- Rojas Soriano, Raúl, “Guía para Realizar investigaciones sociales”, 40ª Edición, Editorial Plaza y Valdés, México 2003.
- Sánchez Castañeda, Alfredo. “Diccionario de Derecho Laboral”, 1º edición, 2005; editorial Mexicana
- Trueba Urbina, Jorge, “Derecho de la Seguridad Social”. Librería Herreros Editorial. México, 1954.
- UCA Editores, “La Educación en El Salvador de Cara al Siglo XXI”.

Tesis

- Acosta Luna, Verónica Maidely, et. Al. “Propuesta de una Guía Técnica y Práctica para el desarrollo de la asignatura Seminario de Contabilidad del plan de estudio 1994 de la carrera Licenciatura En Contaduría Pública, Universidad de El Salvador, FMO. Año 2010.”
- Aguilar Gonzales, et. al.: Propuesta de Actualización del Programa de las Asignaturas Derecho Tributario I y II, Universidad de El Salvador, 2004,
- Meléndez Aparicio, Humberto, Et. Al. “Programa de Prevención de Riesgos a partir de la adaptación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares

de Trabajo en la Alcaldía Municipal de San Cayetano Istepeque, Departamento De San Vicente”, noviembre 2011,

- Rivera Rivera, Luis Alberto, et. al.: “Guía de Estudios para el Desarrollo Programático de la Asignatura Derecho Tributario I”, Universidad de El Salvador, FMO, Año 2010”

Boletines

- Catálogo Académico 96/97, UES Editorial Universitaria,
- Editorial UES, Conozcamos la UES,
- Folleto N°1 Conozcamos la UES, Ciudad Universitaria 1998.
- Machuca Gomes, Joaquín Orlando, Caracterización Histórica de la FMO.
- Ministerio de Educación. Dominios Curriculares Básicos. 1995.
- Orientación Universitaria, Ciudad Universitaria, Editorial Universitaria 1997.
- Universidad de El Salvador, Plan de Estudios 1994.

ANEXOS

Anexo.1

CASOS PRÁCTICOS

A continuación se presentan una serie de casos prácticos sobre la Jornada laboral según el pago de horas extras, pagos de días de descanso, cálculo de la vacación, aguinaldo, cálculo de la indemnización, cálculos sobre la prestación económica por renuncia voluntaria, ejemplos de riesgos profesionales y sus prestaciones económicas y desarrollo del proceso laboral.

JORNADA LABORAL

Como es de bien saber, las jornadas laborales en nuestro país se dividen en diurna y nocturna, según el Código de Trabajo de El Salvador, y que la jornada diurna va de las 6 a.m. a 7 p.m., y la nocturna de 7 p.m. a 6 a.m.

También hay que saber que las horas diurnas de trabajo no deben ser más de 8 por día, ni las nocturnas más de 7. En total, la semana laboral diurna no puede ser de más de 44 horas, ni la nocturna puede ser de más de 39 horas. Además, las horas nocturnas se pagan con un 25% de recargo (como mínimo) sobre el salario establecido para igual trabajo diurno.

Hechas estas consideraciones, pasamos a explicar que para calcular el pago de horas extras se debe tomar como base el salario por hora que le corresponde al trabajador. Las horas extras diurnas se pagan doble (100% de recargo) y las horas nocturnas con el 125% de recargo.

Calculando las Horas Extras Diurnas

Primero debes saber cuánto ganas por hora: Si, por ejemplo, Juan tiene un sueldo de \$500 al mes y trabaja 176 horas en total, es decir 22 días al mes (30 días calendario menos fines de semana) en los cuales trabaja 8 horas diarias, entonces, al dividir \$500 entre 176 horas, la hora te sale a \$2.84.

Si normalmente trabaja de 8 am a 5 pm, pero un día le piden que se quede hasta las 7 por un proyecto urgente, acumula 2 horas extras. En este caso, el cálculo se hace así:

$\$2.84 \text{ la hora} \times 2 \text{ (el doble)} = \$5.68 \text{ la hora extra}$. Esto lo multiplicas x 2 horas extras acumuladas y le da \$11.36.

Si en un día regular gana \$22.84, con esas 2 horas extras suma \$34.20 en ese día.

Calculando las Horas Extras Nocturnas

Continuando con el ejemplo, si Juan en esa ocasión le tocó quedarse hasta las 8 de la noche, la hora extra que va de 7 a 8 se considera nocturna, así que se paga al doble + 25%; es decir, con el 125% de recargo que mencionamos antes, así:

$\$2.84 \text{ la hora} \times 2.25 \text{ (es decir 1 hora normal + 1 hora para hacer el doble = } 2 + 0.25 \text{ por ser nocturna = } 2.25)$

= \$6.39 la hora extra nocturna.

Entonces, además de los \$34.20, tiene \$6.39 adicional, así que en total gana \$40.59 ese día.

Sin embargo, de acuerdo con el artículo 167 del Código de Trabajo, entre jornada y jornada de trabajo, incluyendo horas extras, debe haber al menos 8 horas de descanso; es decir que no se puede obligar a trabajar en horario extraordinario y luego volver al trabajo regular sin que hayan pasado al menos 8 horas entre ese lapso. Además, el artículo 170 del Código dice que las horas extras solo deben hacerse bajo circunstancias especiales,

no deben darse de forma regular. Todo con el fin de evitar abusos y de que peligre tu salud física y mental por el agotamiento.

SALARIOS EN DÍAS DE DESCANSO

De conformidad con los artículos 175 y 176 del Código de Trabajo, los trabajadores que de común acuerdo con el patrono trabajen en un día de descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo por las horas que trabajan y a un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico, el cual, deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente, no importando que día sea.

Por ejemplo:

Si se trabajan tres horas, en el día de descanso semanal pactado partiendo que el salario diario por hora es de \$1.048 entonces:

$\$1.048$ (salario diario por hora) x 3 (horas laboradas en día de descanso) = $\$3.146$

$\$3.146$ (salarios de tres horas) + $\$1.573$ (recargo del 50% de las tres horas) = $\$4.72$ recargo por laborar tres horas en día de descanso más el compensatorio remunerado respectivo, según disposición del Artículo 175 del Código de Trabajo

PAGO DE LA VACACIÓN

Caso 1: Cálculo de Vacación Completa

Miguel Pérez, ingresó a trabajar el 10 de febrero de 2010, y fue despedido el 20 de abril del 2016 y ganaba un salario de 400 dólares.

La ley dice que la persona gozará vacaciones, tiene derecho a 15 días de salario, en el caso de Miguel eso es 200 dólares, más un 30%:

El 30% lo obtenemos de la siguiente fórmula:

$$200 * 30 / 100 = \$60 \text{ dólares.}$$

Entonces, este 30% más la prestación equivalente a 15 días de salario, nos da el siguiente total:

$$\$200 + \$60 = \$260 \text{ dólares (vacación completa).}$$

Caso 2: Calculo de la vacación proporcional

Paso 1: Se cuenta el número de días que hay entre la fecha que ingresó a trabajar y la fecha de despido. En este caso, Miguel comenzó a laborar un 10 de febrero, entonces, desde esa fecha hasta el 20 de abril (fecha del despido) hay 71 días.

Paso 2: Se multiplica el número de días laborados en el año (contados desde la fecha de inicio de labores hasta la fecha de despido), por la cantidad total de vacación completa, es decir 260 dólares, y el producto se divide entre 366 (son 366 por ser un año bisiesto) días del año:

$$71 \text{ días} * \$260 \text{ dólares} / 366 \text{ días} = \$50.44 \text{ dólares (vacación proporcional)}$$

CALCULO DEL AGUINALDO.

El siguiente ejercicio se realizará para calcular el aguinaldo de las tres prestaciones que estipula la ley acerca de 15, 19 y 21 días de salario, así como el aguinaldo proporcional si se tiene menos de un año de trabajar para una misma empresa.

Caso 1:

Juan Pérez tiene menos de un año de trabajar en una empresa, le corresponderá recibir el aguinaldo proporcional. Este se calcula de la siguiente manera:

Si Juan entro a trabajar el 16 de marzo del 2016, deberás contar los días hasta el 12 de diciembre. Es decir, suman 272 días laborados.

Luego de saber este dato, se divide 15 entre 366 (una quincena de salario entre todos los días del año), que da como resultado 0.040984;

Luego se divide el salario mensual entre los 30 días, para conocer cuánto ganas en el día.

Si tu sueldo es de 400 dólares, quiere decir que por día ganas ($\$400/30$) 13.33 dólares; esto lo multiplicas por el 0.040984 y resulta 0.54632, lo que deberás multiplicar por los días trabajados (272, que fue el primer cálculo de este ejercicio) y te dará \$148.60. Por tanto, \$148.60 será el pago en concepto de aguinaldo proporcional.

Caso 2:

Juan Pérez recibe un salario base de 450 dólares y tiene entre un año y menos de tres años, entonces a Juan le corresponde como aguinaldo el sueldo de 15 días.

Por lo tanto, la retribución resulta de dividir los 450 dólares entre los 30 días del mes, lo que da un salario diario de 15 dólares por día. Esta cantidad la multiplicamos por los 15 días y da un aguinaldo de 225 dólares.

Caso 3:

Si Juan recibe el mismo salario base de 450 dólares y tiene entre tres y menos de diez años de servicios, le corresponde como aguinaldo el sueldo de 19 días.

Por lo tanto, la retribución resulta de dividir los 450 dólares entre los 30 días del mes, lo que da un salario diario de 15 dólares por día. Esta cantidad la multiplicamos por los 19 días y da un aguinaldo de 285 dólares.

Caso 4:

Siguiendo el caso anterior que Juan gana siempre el salario base de 450 dólares y tiene más de diez años de servicio en la misma empresa, le corresponde como aguinaldo el sueldo de 21 días.

Por lo tanto, la retribución en concepto de aguinaldo será de 315 dólares (que resulta de dividir los 450 dólares entre los 30 días del mes, lo que da un salario diario de 15 dólares, los cuales deben ser multiplicados por los 21 días).

PLANTEAMIENTO DEL CASO PRÁCTICO GENERAL.

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

Se ha tomado el mes de Diciembre para la ejemplificación de las prestaciones laborales estipuladas en el código de trabajo para el siguiente empleado:

Empleado	Cargo	Fecha de Ingreso	Sueldo
Pedro Juan Flores	Gerente	15/01/2005	\$1600.00

- a) Con el sueldo establecido, se detallan los respectivos cálculos de AFP, ISSS, Renta.
- b) Se realiza el cálculo de horas extras las cuales pueden ser diurnas y nocturnas, como la remuneración de los días de asueto y descanso semanal.
- c) Se realiza el cálculo de la vacación anual remunerada.
- d) Se calcula el Aguinaldo.
- e) Se calcula la Indemnización.

Calculo del ISSS, AFP y Renta

El patrono está obligado a retener a los trabajadores un 3% de su salario mensual en concepto de ISSS; teniendo un límite mensual de \$1000.00.

Para el Cálculo del AFP el patrono está obligado a retener a sus empleados un porcentaje del 6.25% sobre el salario mensual de cada trabajador, dicho salario tendrá un límite mensual de \$6,377.15 para luego enviarlo a la Administración De Fondos De Pensión (AFP). Que de conformidad a la Ley de Presupuesto General y Ley de Salarios 2015, aprobadas mediante Decretos Legislativos Nos. 866 y 867, publicados en el Diario Oficial No. 229, Tomo 405 de fecha 08 de diciembre de 2014, así como el Artículo 14 de la Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones, El Salario Máximo Cotizable a partir del 01 de enero de 2015 es de: \$6,377.15

Calculo del ISSS

Pedro Juan Flores

Sueldo \$ 1600.00

Como el sueldo sobrepasa el tope del ISSS que es de \$1000.00, se calcula de la siguiente forma:

$$\text{ISSS} = \text{Limite Mensual del ISSS} \times 3\%$$

$$\text{ISSS} = \$1000.00 \times 0.03 = \$30$$

$$\text{ISSS} = \$30.00$$

Calculo del AFP

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

$$\text{AFP} = \$1600 \times 0.0625 = \$100$$

$$\text{AFP} = \$100.00$$

Calculo de la RENTA

El patrono está obligado a retener el impuesto sobre la renta a quienes presten servicios en forma permanente o eventual para dicho cálculos se basaran en el art.37 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) a continuación se presentara la tabla para calcular la retención del ISR en Dólares.

El cálculo de la renta es determinado según el Decreto 95, entrado en vigencia el primero de Enero del 2016.

Tablas de Retención Mensual del ISR 2016

	Desde	Hasta	% a Aplicar	Sobre el Exceso de:	Más Cuota Fija de:
I Tramo	\$ 0.01	\$ 472.00	Sin Retención		
II Tramo	\$ 472.01	\$ 895.24	10%	\$ 472.00	\$ 17.67
III Tramo	\$ 895.25	\$ 2,038.10	20%	\$ 895.24	\$ 60.00
IV Tramo	\$ 2,038.11	En adelante	30%	\$ 2,038.10	\$ 288.57

Como se sabe que Pedro Juan Flores tiene un sueldo de \$1600.00, la base imponible para este caso va a estar conformada por todas las prestaciones laborales que sean sujeto de renta de acuerdo a la ley, por lo tanto la Base Imponible (BI) quedara de la siguiente manera:

$$BI = (\text{Sueldo base} + \text{Horas Extras} + \text{Día de Asueto} + \text{Día de Descanso} + \text{Vacación}) - \text{AFP} - \text{ISSS}$$

$$BI = (\$1600.00 + \$74.17 + \$103.22 + \$77.41 + \$1006.39) - \$100.00 - 30$$

$$BI = \$2861.19 - \$130$$

$$BI = \mathbf{\$2731.19}$$

Por lo tanto la BI de \$2731.19 la ubicamos en el cuarto tramo de la tabla retención mensual del ISR donde:

$$\text{Monto deducible de renta (MDR)} = \text{BI} \text{ menos el exceso}$$

$$MDR = \$2,731.19 - \$2,038.10$$

MDR = \$693.09, entonces tenemos que:

Renta = (MDR X 30%) + Monto según Tabla

Renta = (\$693.09 x 0.3) + \$288.57

Renta = \$207.93 + \$288.57

Renta = \$496.50

Calculo de horas extras:

El día lunes 05 de Diciembre se le pidió al Sr. Pedro Juan Flores quien se desempeña como Gerente que trabajara ese día desde las 5:00 pm hasta las 10:00 pm de este día. Según el art. 169 del código de trabajo establece que toda hora extra diurna será remunerada con un 100% del salario básico por hora.

Calculo de Hora extras Diurnas

Pedro gana \$ 1600.00 al mes

Determinando el sueldo diario:

Sueldo Diario = Sueldo Mensual / 31 días

Sueldo Diario = \$1600.00 / 31 días

Sueldo Diario = \$51.61

Determinando el Sueldo por Hora:

Sueldo por Hora = Sueldo Diario / 8 horas diarias

Sueldo por Hora = \$51.61 / 8h

Sueldo por Hora = \$6.45

Encontrando el valor de Horas Extras Diurnas tenemos:

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

Valor = (2h) [(\$6.45) (200%)]

Valor = \$25.80

Calculo de Horas Extras Nocturnas:

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

Encontrando el valor de Horas Extras Nocturnas tenemos:

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

Valor = (3h) [(\$6.45) (250%)]

Valor = \$48.37

Por lo tanto Pedro Juan Flores recibirá en concepto de horas extras lo siguiente:

Valor a recibir por horas extras = Horas Extras Diurnas más Horas Extras Nocturnas

Valor por horas extras = \$25.80 + \$48.37

Valor por horas extras = 74.17

Calculo del día de Descanso Semanal:

Según el art. 175 del Código de Trabajo establece que si un empleado trabaja en su día de descanso semanal tendrá derecho a un día compensatorio y se le pagara el 100% más un recargo del 50%.

Se le informa a Pedro Juan que tendrá que trabajar en su día de descanso que corresponde al día 11 de Diciembre como día normal a la vez se le notifica que su día descanso se traslada para el lunes 12 de Diciembre de 2016.

Encontrando el salario del día 11 de Diciembre tenemos:

Salario = (Salario Diario) X (Recargo del 50% más el 100% del salario básico)

Salario = \$ 51.61 x (50%+100%)

Salario = \$ 51.61 x 150%

Salario = \$ 77.41 Valor a pagar en concepto de día de descanso.

Calculo del día de Asueto

Según el art. 192 del Código de Trabajo establece que cada trabajador que asista a laborar el día de asueto se le remunerara con un salario básico y con un recargo del 100%.

Se le comunica a Pedro Juan que el día 25 de Diciembre Trabajara como un día normal con el propósito de dejar al día las obligaciones de la empresa.

Determinando el valor a pagar en el día de asueto tenemos:

Salario en el día de asueto = (Salario Diario) X (Recargo del 100% más el 100% del salario diario)

Valor = \$51.61 x 200%

Valor = \$103.22 salario a recibir en el día de asueto.

Calculo de la Vacación:

Según el art. 177 del Código de Trabajo estipula que todo empleado que ha estado trabajando después de un año de trabajo tendrá derecho a 15 días de descanso anual con la remuneración del salario ordinario más un recargo del 30%.

Ejemplo: Considerando que Pedro Juan ingreso a laborar el 15 de enero del 2005 y que cada año ha gozado de sus respectivas vacaciones, calcular el valor respectivo en concepto de vacación para el año 2016.

Determinación de la vacación.

Sueldo Mensual: \$1600.00

Sueldo Diario: \$51.61

Como Pedro Juan tiene más de los 200 días laborales le corresponde recibir la vacación completa, del salario de 15 días más el 30% de recargo. Po lo tanto:

Vacación = (salario diario x 15 días) + (salario diario x 15 días) x 30%

Vacación = (\$51.61 x 15 días) + (\$51.61 x 15 días) x 0.3

Vacación = \$774.15 + 232.24

Vacación Total = \$1006.39

Calculo del Aguinaldo:

Según el Art. 196 Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores en concepto de aguinaldo una prima por cada año de trabajo.

Según lo expuesto en el Art. 198 del Código de Trabajo ya reformado. La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

1° Para quien tuviere un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al Salario de quince días;

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

3° Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de veintiún días.”

Determinar el aguinaldo correspondiente que recibirá Pedro Juan en Diciembre de 2016, considerando que entro a laborar el 15 de Enero del 2005.

Años laborados del 2005 al 2016

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Como se puede observar en la tabla anterior, Pedro Juan Flores tiene más de 11 años laborados para la empresa; lo que significa, que cae en el tercer tramo del Art. 198, es decir; que le corresponde recibir en concepto de aguinaldo una prestación equivalente al salario de veintiún días.

Determinando el valor a recibir en concepto de aguinaldo tenemos:

Sueldo Mensual: \$1600.00

Sueldo Diario: \$51.61

Aguinaldo = Salario Diario x 21 días

Aguinaldo = \$51.61 x 21 días

Aguinaldo = \$1083.81

Por lo tanto el total de aguinaldo que recibirá Pedro Juan Flores en Diciembre de 2016 es de \$1083.81.

Calculo de la Indemnización:

Para la siguiente prestación la empresa tiene como política indemnizar a sus empleados cada año de servicio, por lo tanto se pide calcular el valor en concepto de indemnización que le corresponde a Pedro Juan Flores para el mes de diciembre del 2016.

Según el art. 58 del Código de Trabajo establece que el trabajador tiene derecho a un salario por cada año de trabajo y nunca la indemnización será menor al salario de 15 días y no podrá ser mayor al de cuatro salarios mínimos vigentes, por lo que también se le tendrá que calcular la parte proporcional por fracción del año.

Como la empresa tiene como política indemnizar a sus empleados cada año, se calculara no más la indemnización del año 2016. Lo que corresponde a un salario completo que según el Art. 58 del Código de Trabajo, no debe de ser mayor a cuatro salarios mínimos vigentes.

Datos:

- ✓ Sueldo: \$1600.00
- ✓ Salario mínimo vigente: \$251.70 para el sector comercio y servicios.

Entonces:

Como el sueldo devengado por Juan sobrepasa los cuatros salarios mínimos vigentes, se calculara de la siguiente manera:

Indemnización = salario mínimo x 4

Indemnización = \$251.70 x 4

Indemnización = \$1006.80

Por lo tanto el valor total en concepto de indemnización que se le pagara a Pedro Juan será de \$1006.80.

Resumen de las Prestaciones Laborales de Pedro Juan Flores

Nombre del Empleado	Sueldo	Hora Extras		Dia de Asueto	Dia de Descanso	Vacacion	Aguinaldo	Indemnizacion	Total Ingresos	Descuentos Legales			Total Descuentos	Sueldo Liquido
		HD	HN							ISSS	AFP	Renta		
Pedro Juan Flores	\$1,600.00	\$25.80	\$48.37	\$103.22	\$77.41	\$1,006.39	\$1,083.81	\$1,006.80	\$4,951.80	\$30.00	\$100.00	\$496.50	\$626.50	\$4,325.30

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL DESPIDO

A continuación se presenta un ejemplo de despido sin causa justificada para el cual el trabajador tiene derecho a ser indemnizado.

Ante se debe tener en cuenta cuales son las reglas para el pago de la indemnización.

- El derecho a indemnización nace únicamente con los despidos sin causa justificada (Art. 58 CT)
- Se paga con el salario básico de 30 días por año, o proporcional, según corresponda.
- En ningún caso la indemnización, puede ser menor al equivalente al salario básico de quince días.

- Ninguna indemnización podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.
- Si existió suspensión del Contrato de Trabajo, ese tiempo, no se contará para efectos de indemnización.

EJEMPLO.

Juan José, labora para la empresa "Más X Menos", desde el 1 de enero del año 2010, recibiendo un salario de \$300 mensuales. El día 25 de febrero del año 2014, después de terminar su jornada de trabajo, su empleador le manifiesta que se encuentra despedido, y que ya no se siga presentando al trabajo, sin embargo no le manifiesta tener una causa justificada para ello, ante tal situación el trabajador sabe que tiene derecho a una indemnización por despido injustificado, la cual exige a su patrono.

A continuación se calcula la Indemnización.

PASO 1: Contar el tiempo que ha prestado su trabajo al empleador.

Inicio de Labores: 01/01/2010.

Fecha del Despido: 25/02/2014.

Del 01/01/2010 al 31/12/2013 = 4 años. (A efectos de contar primeramente los años completos)

Ahora, se deben contar, los días que no suman un año en total, para calcular la indemnización proporcional:

Del 01 de Enero al 25 de Febrero de 2014 = 56 días

En total, el tiempo laborado fue: 4 años, 56 días.

PASO 2: Calcular el pago de la indemnización.

Salario básico devengado mensualmente: \$300.00

La indemnización por año es el salario de 30 días, siendo en este caso de: \$300. Esa cantidad se debe multiplicar por el número de años:

$$\$300 \times 4 \text{ años} = \$1,200.$$

Ahora corresponde calcular el pago proporcional. Se debe pagar por 1 año completo \$300, entonces, para calcular lo que corresponde por la fracción de año, esa cantidad se debe dividir entre 365:

$$\$300 / 365 \text{ días} = \$0.821917 \times \text{los } 56 \text{ días laborados} = \$46.027352$$

Se suma el pago por años completos y el pago proporcional:

$$\$1,200.00 + \$46.027352 = \underline{\underline{\$1,246.02}} \text{ TOTAL A PAGAR.}$$

CASO PRÁCTICO SOBRE LA RENUNCIA.

Ejemplificaciones

Caso 1: Si un empleado gana un sueldo mensual de \$500.00 y presta su renuncia cumpliendo todos los requisitos de la ley, tendrá derecho a una quincena de \$250.00 por cada año de servicio.

Caso 2: Si un empleado gana un sueldo de \$1500.00 mensuales para el sector comercio y presenta su renuncia, el cálculo no se hará por los \$750 de su quincena, sino que tendrá derecho a un máximo de \$251.70 ($\$8.39 \times 2 \text{ veces} = \$16.78 \times 15 \text{ días}$) por cada año de servicio prestado, que es dos veces el salario mínimo diario para el 2016 tal como lo establece la ley.

Caso 3 (antigüedad): si un empleado contratado el 1 de febrero de 2005, renuncia el 1 de febrero de 2015; su antigüedad para el cálculo de la compensación será de 10 años.

El proceso de la renuncia, cálculo y pago de la prestación económica.

1º. Preaviso

Se entiende por preaviso: a la comunicación escrita que debe realizar el renunciante a su empleador, en el plazo establecido por la ley, para hacer efectiva su renuncia. Los plazos de presentación del preaviso son de 30 días de anticipación para interponer la renuncia para gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados. Y de 15 días de anticipación para otros trabajadores. La ley en su Art. 2 define que se entenderá por trabajador especializado; 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. Es necesario aclarar que el preaviso no es equivalente a la renuncia; no obstante este podrá ser acompañado a opción del trabajador de la renuncia.

2º. Renuncia

De acuerdo con el Art. 3 de la ley de la prestación económica, la renuncia debe interponerse por escrito, debidamente firmada y con la formalidad de la ley. En la presente Ley, al igual que como lo establece el Código de Trabajo en su Art. 54 la renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del empleador, sin embargo, el Art 4 inc.1 de la ley de la prestación económica obliga al empleador a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. La negativa de este a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto; al darse este hecho, el patrono pagara lo correspondiente al 100% (Art 3

inc. 1º de la Ley) y habilita ejercer acción vía judicial, según lo manda el Art. 15 de la Ley, al darse esta circunstancia el pago se hace de acuerdo al art. 58 de Código de Trabajo.

3º Cálculo

Para el cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria a la que desee aplicar un trabajador, la Ley establece que se otorga el equivalente a 15 días de su salario básico por cada año de servicio y que esta prestación no puede ser superior a dos veces el salario *mínimo diario* legal vigente correspondiente al sector de la actividad económica del empleador. También es importante recordar que para que se tenga derecho a esta prestación el trabajador debe haber acumulado como mínimo 2 años de servicio continuo para un mismo empleador. La prestación debe pagarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que hace efectiva la renuncia. (Salvo excepciones legales expresadas en el Art. 13 de la presente ley; es decir, en el caso de multiplicidad de renunciadas).

4º Pago: Implicaciones tributarias

Para el trabajador: 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, de acuerdo a su Art. 7. La Ley de Impuesto Sobre la Renta en su Art. 4 N° 3 Inc. 2º, tipifica las indemnizaciones laborales por despido y las bonificaciones por retiro voluntario como rentas no gravadas, siempre que no excedan de un salario básico de 30 días por cada año. Si la prestación excede de un salario básico de 30 días por cada año de servicio se deberá efectuar retención de ISR sobre el exceso, ya que constituye ingreso gravable para el empleado. Los trabajadores que renuncien a su empleo, también tendrán derecho al aguinaldo y vacación completa o proporcional, dichas prestaciones serán pagadas en la misma forma y plazo que establece la ley y estarán sujetas a las retenciones correspondientes.

CASO PRÁCTICO SOBRE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA

La trabajadora Reina de Jesús Flores Guzmán labora para la empresa Concepción de Oriente S.A. de C.V. desde hace 6 años aproximadamente con el cargo de Gerente General, devengando un sueldo básico de \$800.00 mensuales; al enterarse de la entrada en vigencia de la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, ella ha considerado y decidido presentar su renuncia a la empresa, por lo cual se informa del proceso y de los requisitos que debe cumplir para tener derecho a la prestación.

La Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria establece cuales son los documentos que deben respaldar el proceso de la renuncia para que esta tenga validez como medio de notificación al patrono; en este sentido la trabajadora Reina Flores redacta y presenta su nota de preaviso con treinta días de anticipación, ya que de acuerdo al Art. 2 de la ley de la prestación económica, así debe hacerlo por ocupar un cargo administrativo dentro de la empresa.

PREAVISO

Lic. Josué Vladimir Cruz

Presente.

Por este medio interpongo mi preaviso de la renuncia voluntaria para dar cumplimiento del art.2 de la ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia voluntaria, según decreto legislativo 592, la cual surtirá efecto a partir del día 21 de Mayo del presente año.

Agradezco la oportunidad que se me otorgó para prestar mis servicios a dicha empresa.

San Miguel, 20 de Abril 2016.

F. _____

Reina de Jesús Flores Guzmán

Nombre del trabajador

0 1 2 3 4 5 6 7 8 - 9

Número de DUI

**(FIRMA DE RECIBIDO DEL PATRONO DIA Y HORA
DE LA PRESENTACION ART. 4 DECRETO LEG. 592)**

Lic. Josué Vladimir Cruz

Yo, *Reina de Jesús Flores Guzmán* con DUI número *0 1 2 3 4 5 6 7 8 – 9* vengo a interponer mi renuncia a partir del *21 de Mayo*, fecha en que deberá hacerse efectiva, de mi cargo de *Gerente General* dentro de la empresa, con la finalidad de optar a la prestación económica por renuncia voluntaria de conformidad con el Art. 8 de la respectiva Ley. No omito manifestar que mi fecha de ingreso a la empresa fue el día *08 de Enero del 2010*; Por lo cual reúno el requisito de la presente ley.

**FIRMA DE RECIBIDO DEL PATRONO DIA Y HORA
DE LA PRESENTACION ART. 4 DECRETO LEG. 592**

F_____

RENUNCIA



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Nº 005757

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): Reina de Jesús Flores Guzmán

con Documento Único de Identidad número 0123456789 en San Miguel a los 15 días del mes de Mayo del año 2016

F: _____



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.

Proceso de solución:

Como se mencionó anteriormente se establece que la indemnización será igual a 15 días de su sueldo básico por cada año que haya trabajado en la misma compañía, con la salvedad de que el cálculo no puede hacerse por un monto máximo al de 2 salarios mínimos diarios legales vigentes.

Datos:

Salario mínimo del sector comercio y servicio para el año 2016 \$251.70,

Salario básico mensual de la trabajadora \$800.00

Fecha en que ingreso a laborar 08 de Enero del 2010

Fecha de su renuncia 21 de Mayo del 2016

Por lo tanto, del al 08 de Enero de 2010 al 08 de Enero de 2015 tiene 6 años completos, pero como su renuncia es a partir del 21 de Mayo se le acreditan del 09 de Enero al 21 de Mayo 134 días proporcionales; trabajando para la misma compañía, en función de lo que plantea la ley se resume lo siguiente:

Sector Económico	Salario Mínimo Diario		Salario de 15 días
	Salario diario	2 veces el salario mínimo diario	
Comercio y servicios	\$8.39	\$16.78	\$251.70

Entonces, como su sueldo base es de \$800.00, al calcular su quincena este supera el límite de dos salarios mínimos diarios legales vigentes que establece la ley por lo tanto la compensación a la que tiene derecho por renuncia voluntaria es \$251.70 que es el monto

máximo que puede recibir. En función de esto efectuamos el siguiente procedimiento para calcular su compensación por los años completos:

$$\mathbf{\$251.70 \times 6 \text{ años} = \$1,510.20}$$

Su parte proporcional sería:

$$\mathbf{\$251.70 \times 134 \text{ días} = \$33,727.80 / 365 \text{ días} = \$92.40}$$

Es decir que el total de la prestación económica por la renuncia voluntaria de Reina Flores es de: $\mathbf{\$1,510.20 + \$92.40 = \underline{\underline{\$1,602.60}}}$

La Ley por renuncia voluntaria en su art. 9 manifiesta que la compensación debe incluir adicionalmente la vacación y aguinaldo proporcionales a la fecha del retiro. En este sentido para el caso de la trabajadora Reina Flores, la última vacación que le cancelaron fue hasta el 08 de enero de 2016, por lo tanto del 08 de enero al 21 de mayo le suman 134 días de vacación proporcional; mientras que en el caso del aguinaldo, el último le fue calculado al 12 de Diciembre del 2015, por lo tanto, de esa fecha al 21 de Mayo de 2016 cuentan 161 días de aguinaldo proporcional.

Por lo tanto los cálculos respectivos se muestran de la siguiente forma:

Vacación proporcional:

15 días de salario más un recargo del 30%: $(\$800/30 \text{ días}) = \$26.67 \text{ diario} \times 15 \text{ días de vacación} = \$400.00 + (\$400 \times 30\%) = \$400 + \$120 = \$520.00 \text{ vacación anual.}$

$(\$520/365 \text{ días}) \times 134 \text{ días laborados} = \underline{\underline{\$190.90}}$ vacación proporcional

Por lo tanto recibirá en concepto de vacación proporcional la cantidad de \$190.90

Aguinaldo proporcional:

19 días de salario: $(\$800/30 \text{ días}) \times 19 \text{ días} = \$26.6666667 \times 19 = \$506.66$

$(\$506.666667/365 \text{ días}) \times 161 \text{ días laborados} = \underline{\underline{\$223.48}}$

Por lo tanto tenemos:

Prestación económica por renuncia voluntaria: \$1,510.20

Vacación proporcional: \$190.90

Aguinaldo proporcional: \$223.48

Salario del 01 al 21 de mayo de 2016: \$560.00

Total: \$2,484.58

Menos:

Renta retenida: $(\$560 + \$190.90 = \$750.90)$ entonces $\$750.90 - \$46.93 = \$703.97$

Por lo tanto: $\$703.97$ menos el exceso según la tabla de retención mensual se tiene que: $(\$703.97 - \$642.85 = \$61.12 \times 10\% = \$6.112 + \text{cuota fija de } \$32.70 = \$38.81$

ISSS: $(\$560 \times 3\%) = \16.80

AFP: $(\$560 + \$190.90) = \$750.90$ entonces $(\$750.90 \times 6.25\%) = \46.93

Total deducciones: \$102.54

Total a pagar: \$2,382.04

Nombre	Remuneraciones				Total	Retenciones			Líquido a Pagar	Aporte Patronal	
	Sueldo	Compensación	Vacación	Aguinaldo		ISSS	AFP	ISR		ISSS	AFP
Reina Flores	\$560	\$1,510.20	\$190.90	\$223.49	\$2,484.58	\$16.80	\$46.93	\$38.81	\$2,382.04	\$42	\$50.68



TRÁMITE Y PAGO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ACCIDENTE COMÚN

Para el subsidio por incapacidad temporal es necesario presentar los siguientes documentos (para Incapacidad por Riesgo Común emitida por el ISSS):

- ◆ Presentación de los documentos en la Sección de Subsidios para realizar trámite de incapacidad:
 - Original de Certificado de Incapacidad Temporal (hoja celeste), firmado y sellado por el patrono en la parte posterior donde se solicita.
 - Tarjeta de Afiliación del asegurado
 - Certificación de Derecho y Cotizaciones vigente
 - Tarjeta o nombre de AFP donde está afiliado
 - Aviso de accidente de trabajo original y copia firmado y sellado por el patrono (cuando presente incapacidad por accidente de trabajo)

- ◆ El solicitante se presenta a cualquiera de los diferentes Centros de Atención del ISSS.
- ◆ En donde el personal de ventanilla recibe la incapacidad y entrega contraseña de pago de subsidios al solicitante.
- ◆ El siguiente día hábil se presenta al Banco con su tarjeta de afiliación, DUI y contraseña de pago de subsidios, para realizar el cobro respectivo.
- ◆ El trámite lo pueden realizar la persona que proporcione la siguiente información del trabajador que se encuentre incapacitado:
 - Fecha de ingreso del trabajador a la empresa.
 - Si ha cobrado incapacidad durante el año anterior o el presente.
 - Teléfono de residencia y de la empresa donde labora el asegurado.

- ◆ El reclamo de la orden de pago debe hacerlo personalmente el asegurado presentando los siguientes documentos:

- DUI
 - Contraseña de pago (la que se entrega cuando se realiza el trámite)
- ◆ Si el incapacitado estuviere imposibilitado para retirar la orden de pago, puede retirarla un familiar que tenga un apellido en común y que haya solicitado previamente el formulario de autorización para retiro y/o cobro de subsidio en el lugar donde fue tramitada la incapacidad.

Calculo del subsidio por incapacidad temporal:

Trabajador: René Santos Portillo

Fecha de ingreso: 01 de junio del 2013.

Descanso medico por incapacidad: 15 días

Periodo de incapacidad: del 01 de junio de 2016 al 15 de junio de 2016

Se quiere determinar el monto a pagar por el subsidio, siendo sus últimas cuatro remuneraciones cotizadas las siguientes:

Febrero	\$600.00	}	\$1,800.00
Marzo	\$600.00		
Abril	\$600.00		
Mayo	\$600.00		

De acuerdo con el Art. 27 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social, se calcula sobre la base promedio de los primeros tres de los últimos cuatro meses anteriores al mes en que inicie la incapacidad.

$$\$1,800.00 / 90 \text{ días} = \$20.00 \text{ diario}$$

El porcentaje del subsidio por incapacidad es del 75%

$$\$20.00 \times 75\% = \$15.00 \text{ subsidio diario}$$

El riesgo común el ISSS lo paga a partir del 4° día, entonces tenemos que: del 04 al 15 de junio hay 12 días de incapacidad; por lo que se multiplica el subsidio diario que ya calculamos por los 12 días:

$$\$15.00 \times 12 \text{ días} = \$180.00 \text{ subsidio que está a cargo del ISSS}$$

La empresa tiene como política cancelar los primeros 3 días de incapacidad cuando se trata de riesgo común por lo tanto, como el salario mensual del señor René es de \$600.00 este lo dividimos entre 30 días para obtener el salario diario de \$20.00; esto lo multiplicamos por el porcentaje al cual tiene derecho el trabajador en concepto de subsidio y así obtenemos el subsidio diario $\$20.00 \times 75\% = \$ 15.00$.

$$\$15.00 \times 3 \text{ días} = \$45.00$$

\$45.00 (subsidio de los primeros 3 días a cargo del patrono) más

\$180.00 (subsidio de los 12 días restantes a cargo del ISSS)

= \$ 225.00 subsidio por incapacidad.

Anexo. 2
TIPOS DE CONTRATOS Y FORMULARIOS
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

REPRESENTANTE PATRONAL

Nombre:	JOSE LOPEZ
Edad:	39 AÑOS
Sexo:	MASCULINO
Estado civil:	CASADO
Profesión u oficio:	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
Domicilio y residencia:	CALLE NACIONAL N° 1, SAN SALVADOR
Nacionalidad:	SALVADOREÑO
Tipo de documento de identidad:	DUI
Número de documento de identidad:	00112233-4
Expedido en:	SAN SALVADOR
Fecha de expedición:	29 DE FEBRERO DE 2009

Actuando en representación de LA EMPRESA, S. A. DE C. V. del domicilio de SAN SALVADOR, que en adelante podrá ser designada como "la empresa".

EMPLEADO

Nombre:	MARIA JOSEFINA MARTINEZ DE LOPEZ
Edad:	19 AÑOS
Sexo:	FEMENINO
Estado civil:	CASADA
Profesión u oficio:	BACHILLER EN COMERCIO Y ADMINISTRACION
Domicilio y residencia:	CALLE PRINCIPAL N° 100, SAN SALVADOR
Nacionalidad:	SALVADOREÑA
Tipo de documento de identidad:	DUI
Número de documento de identidad:	00332211-4
Expedido en:	SAN SALVADOR
Fecha de expedición:	9 DE SEPTIEMBRE DE 2009

Actuando por sí mismo y que en adelante podrá ser designado como "el trabajador".

NOSOTROS, los arriba mencionados, actuando en el carácter que aparece indicado, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las siguientes estipulaciones:

1. Clase de trabajo o servicio

El trabajador se obliga a prestar sus servicios a la empresa en el carácter PERMANENTE COMO SECRETARIA RECEPCIONISTA.

2. Obligaciones del trabajador

Además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales, sus reglamentos y el reglamento interno de trabajo, tendrá como obligaciones propias a su cargo las siguientes:

- 2.1 ATENCION DEL CONMUTADOR Y TRANSFERENCIA DE LLAMADAS TELEFONICAS.
- 2.2 GENERACION, PREPARACION, DESPACHO Y CONTROL DE CORRESPONDENCIA.
- 2.3 CONTROL DE GASTOS DE CAJA CHICA DESTINADA PARA GASTOS GENERALES.
- 2.4 ATENCION DE ASUNTOS SECRETARIALES SOLICITADOS POR LA GERENCIA GENERAL.

La enumeración anterior, no releva al trabajador de otras obligaciones no especificadas que sean inherentes al cargo, o que sean necesarias para el mejor desempeño del mismo, o que surjan como consecuencia de circunstancias no previstas, pero que estén relacionadas con la naturaleza del cargo.

3. Duración del contrato y tiempo de servicio

El presente contrato se celebra por TIEMPO INDEFINIDO a partir del NUEVE de SEPTIEMBRE de dos mil NUEVE, fecha en la cual el trabajador inició la prestación del servicio a la empresa.

4. Lugar de prestación del servicio

El lugar de prestación de los servicios será CALLE NACIONAL N° 1, SAN SALVADOR.

5. Horario de trabajo

El horario de la jornada ordinaria de trabajo en la oficina será el siguiente:

De lunes a viernes: 8:00 A.M. - 12:00 M.D. / 1:00 P.M. - 5:00 P.M.

Los días sábado: 8:00 A.M. - 12:00 M.D.

Las horas extraordinarias serán reconocidas cuando éstas hayan sido autorizadas previamente por escrito por LA GERENCIA GENERAL.

Si por la naturaleza del cargo, el trabajador tuviere que desempeñar sus labores fuera de los locales de la empresa, no estará sujeto, normalmente, a un horario determinado de antemano, pero estará obligado a trabajar el mismo número de horas que actualmente se trabaja en las oficinas de la empresa y deberá acomodar sus horas de trabajo a las necesidades para cumplir con las obligaciones de su cargo.

Por la misma razón, la empresa no le reconocerá horas extraordinarias, salvo cuando se las hubiere autorizado previamente por escrito.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de esta cláusula, la empresa queda facultada para establecer el horario que mejor se ajuste a las necesidades del servicio y el trabajador estará obligado a acatarlo.

6. Exclusividad de los servicios

El trabajador se compromete a prestar sus servicios a la empresa en forma exclusiva. Como consecuencia de ello, el trabajador queda especialmente obligado:

6.1 A dedicar todo su tiempo a las funciones propias de su cargo.

6.2 A no desarrollar actividades análogas o similares en beneficio de empresas competidoras, ni aún fuera de sus horas laborales. La infracción a lo dispuesto en esta cláusula, se tendrá como falta grave al trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente contrato.

7. Salario: forma, período y lugar de pago

El salario que recibirá el trabajador por sus servicios será por la suma de QUINIENTOS 00/100 DOLARES, el cual devengará desde la fecha de ingreso y se pagará en las oficinas de la empresa por medio de cuotas mensuales en moneda de curso legal, según planillas y contra recibos de pago. El monto del salario será confidencial entre la empresa y el trabajador.

8. Personas que dependen económicamente del trabajador

<u>Nombre</u>	<u>Parentesco</u>	<u>Fecha de nacimiento</u>
MARIA JOSEFINA DE MARTINEZ	MADRE	29/02/1960

9. Anexos, modificaciones y descripciones de puestos

Se entenderá que forman parte del presente contrato, las hojas anexas que aparecen autorizadas con las firmas de ambas partes contratantes. También se entenderá que forman parte del mismo, las modificaciones futuras que se consignent de la misma manera.

10. Otras normas aplicables

En el presente contrato individual de trabajo se entenderán incluidos, según sea el caso, los derechos y obligaciones laborales que se establecen en el Código de Trabajo, en otras leyes, en los reglamentos de trabajo y en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

Este contrato sustituye cualquier otro contrato individual de trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre la empresa y el trabajador, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio.

Este contrato se firma en triplicado (3 originales) y se distribuye de la siguiente manera: primer original para el trabajador, segundo original para el patrono y el tercer original para ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en SAN SALVADOR, a los NUEVE días del mes de SEPTIEMBRE del año dos mil NUEVE.

<i>José López</i>		<i>MJL López</i>
Representante patronal		Trabajador

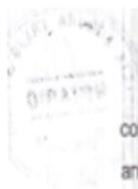
EJEMPLO DE CONTRATO APLAZO



CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES, AUXILIAR DE PROYECTOS

NOSOTROS: **RENE WILFREDO GÓMEZ ESCOBAR**, de cincuenta y dos años de edad, empleado, de este domicilio, portador de mi Documento de Identidad Número: cero dos cuatro cinco tres ocho seis tres – cinco, expedido en San Miguel el día doce de junio de dos mil diez y con Tarjeta de Identificación Tributaria Número: un mil doscientos dos- cero cincuenta mil quinientos sesenta y uno- cero cero uno – nueve, actuando en nombre y como representante del Concejo Municipal de Ciudad Barrios, en mi carácter de Alcalde Municipal, tal como compruebo con la Credencial extendida por el **TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL** de fecha veintiocho de abril de dos mil doce, en la cual consta que resulté electo Alcalde Municipal por votación Popular de la población de Ciudad Barrios, para un período Constitucional de tres años, que dio inicio a partir del uno de julio del año dos mil doce y finalizará el día uno de julio del año dos mil trece, y que en el curso de este instrumento me denominaré **"EL PATRONO"** y **RAÚL ANTONIO VELASQUEZ DE LA O**, de cuarenta y cuatro años de edad, estudiante, originario de California, Departamento de Usulután, y del domicilio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, con Documento Único de Identidad número cero dos cinco cero seis ocho nueve cero - cero, y con Número de Identificación Tributaria uno uno cero tres – uno siete uno dos seis nueve – uno cero uno - dos, que en el texto del este instrumento de denominaré **"EL TRABAJADOR"**; por medio del presente documento **OTORGAMOS**: Que convenimos en celebrar **"CONTRATO DE TRABAJO"** el cual estará sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones: I) **CLASE DE TRABAJO O SERVICIO**: El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como Auxiliar de Proyectos, además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales y sus reglamentos, el Manual de Organización y Funciones, el Manual Descriptor de Cargos y Categorías y, el Reglamento Interno de Trabajo. II) **DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DEL SERVICIO**: El presente contrato se celebra por tiempo finito, a partir del día uno de octubre del presente año, al treinta y uno de diciembre del presente año. III) **LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**: El lugar de prestación de servicios será donde el Patrono estime conveniente, por la naturaleza del trabajo, las oficinas principales serán en la Alcaldía Municipal de esta Ciudad. IV) **HORARIO DE TRABAJO**: El horario será de cuarenta horas semanales. V) **EL SALARIO, FORMA DE PAGO, PERÍODO Y LUGAR DE PAGO**: El salario que recibirá el trabajador por sus servicios será de **OCHOCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**, en concepto de sueldo mensual, el pago se hará mensualmente, de forma en que determina el Reglamento Interno de la Alcaldía. VI) **HERRAMIENTAS Y MATERIALES**: El patrono suministrará al trabajador las herramientas y materiales necesarios para un buen desarrollo de su trabajo, que se entregan en perfecto estado y deben ser devueltas así por el trabajador cuando sea requerido al efecto por sus jefes inmediatos, salvo la disminución o deterioro por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos; VII) En el presente contrato individual de trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo pertinentes por el reglamento interno de trabajo y los

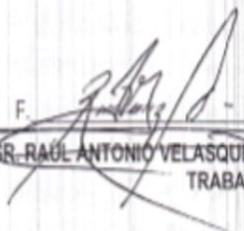
} Ver or
23 #
Cid Trd



consagrados por la costumbre. VIII) Este contrato sustituye cualquier otro convenio individual de trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y el trabajador, pero no altera de manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajo que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativa de mejores condiciones concedidas al trabajador en el contrato inmediato anterior y que no consten en el presente contrato.- IX) **JURISDICCIÓN:** Las partes señalamos como domicilio especial este Municipio de Ciudad Barrios, Departamento de San Miguel, a cuyos Tribunales competentes nos sometemos en caso de acción judicial. Así nos expresamos los otorgantes, y leído que hubimos el presente contrato, lo ratificamos y firmamos en tres tantos, uno para cada parte y para el notario autorizante, en la Ciudad de Ciudad Barrios, a las quince horas y quince minutos del día treinta de septiembre de dos mil trece.

F. 

SR. RENE WILFREDO GÓMEZ ESCOBAR
CONTRATANTE

F. 

SR. RAÚL ANTONIO VELASQUEZ DE LA O
TRABAJADOR

En La Ciudad de Ciudad Barrios, Departamento de San Miguel, a las quince horas y quince minutos del día treinta de septiembre de dos mil trece. Ante Ml. **VIOLETA AURORA TREJO MONROY**, Notaria, del domicilio de Antiguo Cuscatlán y de este domicilio, comparecen los señores: **RENE WILFREDO GÓMEZ ESCOBAR**, de cincuenta y dos años de edad, empleado, de este domicilio, a quien conozco pero además identifiqué por medio de su Documento de Identidad Número: cero dos cuatro cinco tres ocho seis tres - cinco, expedido en San Miguel el día doce de junio de dos mil diez y con Tarjeta de Identificación Tributaria Número: un mil doscientos dos- cero cincuenta mil quinientos sesenta y uno- cero cero uno - nueve, actuando en nombre y como representante del Concejo Municipal de Ciudad Barrios, en mi carácter de Alcalde Municipal, tal como compruebo con la Credencial extendida por el **TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL** de fecha veintiocho de abril de dos mil doce, en la cual consta que resulté electo Alcalde Municipal por votación Popular de la población de Ciudad Barrios, para un período Constitucional de tres años, que dio inicio a partir del uno de julio del año dos mil doce y finalizará el día uno de julio del año dos mil trece, y que en el curso de este instrumento me denominaré "**EL PATRONO**" y **RAÚL ANTONIO VELASQUEZ DE LA O**, de cuarenta y cuatro años de edad, estudiante, originario de California, Departamento de Usulután, y del domicilio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, a quien en este acto conozco pero además identifiqué por medio de su Documento Único de Identidad número cero dos cinco cero seis ocho nueve cero - cero, y con Número de Identificación Tributaria uno uno cero tres - uno siete uno dos seis nueve - uno cero uno - dos, que en el texto del este instrumento de denominaré "**EL TRABAJADOR**"; Y **ME DICEN:** Que reconocen como suyas en el carácter que comparecen, las firmas puestas al pie del anterior documento, fechado en esta ciudad el



día de hoy, por medio del cual han celebrado un "CONTRATO DE TRABAJO" el cual estará sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones: **I) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:** El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como Auxiliar de Proyectos, además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales y sus reglamentos, el Manual de Organización y Funciones, el Manual Descriptor de Cargos y Categorías y, el Reglamento Interno de Trabajo. **II) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DEL SERVICIO:** El presente contrato se celebra por tiempo definido, a partir del día uno de octubre del presente año, al treinta y uno de diciembre del presente año. **III) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:** El lugar de prestación de servicios será donde el Patrono estime conveniente, por la naturaleza del trabajo, las oficinas principales serán en la Alcaldía Municipal de esta Ciudad. **IV) HORARIO DE TRABAJO:** El horario será de cuarenta horas semanales. **V) EL SALARIO, FORMA DE PAGO, PERÍODO Y LUGAR DE PAGO:** El salario que recibirá el trabajador por sus servicios será de **OCHOCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**, en concepto de sueldo mensual, el pago se hará mensualmente, de forma en que determina el Reglamento Interno de la Alcaldía. **VI) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:** El patrono suministrará al trabajador las herramientas y materiales necesarios para un buen desarrollo de su trabajo, que se entregan en perfecto estado y deben ser devueltas así por el trabajador cuando sea requerido al efecto por sus jefes inmediatos, salvo la disminución o deterioro por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos; **VII)** En el presente contrato individual de trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo pertinentes por el reglamento interno de trabajo y los consagrados por la costumbre. **VIII)** Este contrato sustituye cualquier otro convenio individual de trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y el trabajador, pero no altera de manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajo que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativa de mejores condiciones concedidas al trabajador en el contrato inmediato anterior y que no consten en el presente contrato. - **IX) JURISDICCIÓN:** Las partes señalan como domicilio especial este Municipio de Ciudad Barrios, Departamento de San Miguel, a cuyos Tribunales competentes se someten en caso de acción judicial. Y yo la Suscrita **NOTARIA DOY FE:** I) De ser legítima la personería con que actúa el señor **René Wilfredo Gómez Escobar**, Alcalde Municipal, por haber tenido a la vista: a) Credencial extendida por el **TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL** de fecha veintiocho de abril de dos mil doce, en la cual consta que el señor **René Wilfredo Gómez Escobar**, fue electo Alcalde Municipal por votación Popular de la población de Ciudad Barrios, para un Periodo Constitucional de tres años, que dio inicio a partir del uno de mayo del año dos mil doce y que finaliza el día treinta de abril del año dos mil quince; b) Acuerdo Municipal número **SESENTA** Acta número **CUARENTA**, de fecha veintisiete de septiembre de dos mil trece, en que se le faculta para firmar el presente contrato. Así se expresaron los comparecientes a quienes les expliqué los efectos legales de la presente acta notarial que consta de tres hojas útiles, y leído que les fue por mi todo lo



escrito, íntegramente en un solo acto ininterrumpido, manifiestan que está redactado conforme a sus voluntades, ratifican su contenido firmamos. DOY FE.-

F. SR. RENE WILFREDO GÓMEZ ESCOBAR
CONTRATANTE

F. SR. RAUL ANTONIO VELÁSQUEZ DE LA O
TRABAJADOR



NOSOTROS: LUIS ALONSO SANTOS RAMIREZ, de Treinta y Seis años de edad, Técnico en Arquitectónica y Construcción del Domicilio de San Miguel, Departamento de San Miguel, con Documento Único de Identidad número cero cero nueve cuatro siete siete siete dos guión cinco, actuando en mi carácter de **Presidente y Representante Legal** de la "Asociación Cooperativa de Ahorro, Créditos y Servicios Técnicos de Oriente de R. L.", que puede abreviarse "ACOSETVI DE R.L."; en adelante denominada "La Contratante" y MARVIN RIGOBERTO BARAHONA RAMIREZ, de Veinte años de edad, Estudiante del Domicilio de San Miguel, Departamento de San Miguel, con Documento Único de Identidad número cero cinco cero cinco cinco cuatro seis seis guión nueve en adelante denominado "El Contratado"; convenimos en celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO** para prestación de servicios a AES El Salvador destacado en la empresa EEO, en adelante denominada "La Distribuidora"; el cual se regirá por las cláusulas siguientes:

CLAUSULA I. CLASE DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL: El Contratado se obliga a: a) Prestar sus servicios para la Distribuidora con el cargo de **Actualizador GIS** y deberá realizarlo con profesionalismo y responsabilidad, cumpliendo con las tareas asignadas por su jefe inmediato; b) Cumplir con las normas, reglamentos y procedimientos establecidos por la Distribuidora y la Contratante; c) Cumplir con un total de 44 horas semanales si la jornada es diurna y 39 horas semanales si la jornada es nocturna, las cuales se contarán en el lapso que el Contratado esté a disposición de la Distribuidora y en caso de traslado a otro lugar que no sea su ubicación habitual el tiempo de viaje le contará como tal. De trabajar más del tiempo estipulado se le pagará como Tiempo Extraordinario con previa autorización por escrito en el formulario designado por su jefe inmediato y según los cálculos establecidos en el Código de Trabajo; será responsabilidad del Contratado cumplir y exigir el fiel cumplimiento de este literal ante su jefe inmediato.

CLAUSULA II. PLAZO DEL CONTRATO: El Plazo de este Contrato será del 3 de Febrero al 03 de Agosto de 2015.

CLAUSULA III. SALARIO, FORMA DE PAGO Y PRESTACIONES: a) La Contratante pagará mensualmente la cantidad de: Cuatrocientos 00/100 Dólares de los Estados Unidos de Norte América (\$400.00); b) La forma de pago será Quincenal los días 15 y 30 de cada mes, por medio de depósito a cuenta bancaria a nombre de El Contratado, efectuándole los respectivos descuentos de ley y otras obligaciones con previa autorización del Contratado; c) La Contratante pagará al trabajador una prestación en concepto de Viáticos destinados para gastos de alimentación y/o transporte en caso que realice su trabajo en lugar distinto a lo estipulado en la cláusula IV y cuando trabaje hasta y después de las diecinueve horas y antes de las seis horas del siguiente día. Lo anterior será válido con previa autorización por escrito en el formulario designado por su jefe inmediato.

CLAUSULA IV. LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO: a) El lugar de prestación de los servicios por el Contratado a la Distribuidora será en Oficina EEO, Agencia Santa Rosa de Lima.

CLAUSULA V. TERMINACIÓN DEL CONTRATO: a) Por el vencimiento de su plazo original. b) Por prescindir La Distribuidora de los servicios prestados por el Contratado; c) Por incumplimiento de las cláusulas del mismo o por los casos establecidos en el Código de Trabajo vigente; d) Por no cumplir con las normas y procedimientos de seguridad establecidos por la Distribuidora; e) En caso de finalizar el Contrato por las causales antes mencionadas; es obligación del empleado entregar al jefe inmediato de la Distribuidora todas las herramientas, equipos, uniformes, incluyendo el carné de identificación.

CLAUSULA VI. BENEFICIARIOS: El Contratado deja como beneficiarios directos para que lo representen ante la Contratante en caso de ausencia y/o muerte; a las siguientes personas:

Nombre:	Parentesco:	Porcentaje Designado:
María Consuelo Ramirez Luna	Madre	100%

CLAUSULA VII. OTRAS ESTIPULACIONES: a) En caso de ocurrencia de un accidente laboral, el Contratado estará cubierto por las prestaciones que las instituciones creadas para tal fin (AFP e ISSS) estimen convenientes; b) La Contratante y el Contratado convienen en forma expresa que todo lo no previsto en este Contrato se resolverá conforme a lo establecido en el Código de Trabajo vigente de la República de El Salvador; c) Debido a la relación estrecha entre Contratado y jefe inmediato de la Distribuidora pueden surgir confusiones respecto a la representación patronal, por lo tanto queda entendido que todo arreglo que el empleado haga con el jefe inmediato debe hacerlo del conocimiento de la Contratante por medio escrito; esto con el fin de evitar dualidad de indicaciones y como respaldo por cualquier reclamo ante el Ministerio de Trabajo; d) Los vehículos, equipos, herramientas y uniformes de trabajo serán proporcionados por la Distribuidora y es obligación del Contratado utilizarlos de manera responsable y reportarlos cuando hayan cumplido su vida útil; e) La Contratante no hará cambio de nombramiento, salario, ubicación física, entre otros; sin la autorización escrita (Acción de Personal) firmada por las Jefaturas de AES El Salvador, ni autorizará emisión de carné de identificación sin la autorización de Seguridad Física de AES El Salvador.

Así nos expresamos y firmamos el presente Contrato en la Ciudad de San Miguel, el día Tres del mes de Febrero del año Dos Mil Quince.

LUIS ALONSO SANTOS RAMIREZ
Representante Legal



MARVIN RIGOBERTO BARAHONA RAMIREZ
Contratado

EJEMPLO DE CONTRATO A PRUEBA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

REPRESENTANTE PATRONAL

Nombre: Angela Del Pilar Gutierrez Torres Edad: 43 años, Sexo Femenino Estado civil: Divorciada, Profesión u oficio Licda. En Psicología. Domicilio y residencia: Santa Tecla, Departamento De La Libertad, Nacionalidad: Salvadoreña; DUI: 00499242-9
Expedido en Antiguo Cuscatlán, La Libertad, Fecha: 31/05/2010

Actuando en representación de **GRUPO MEGA, S. A. DE C. V.** del domicilio de San Salvador, Que en adelante podrá ser designada como "la empresa".

GENERALES DEL TRABAJADOR (A)

Nombres: Jhon Henry Bermúdez Ganuza, Sexo: Masculino, Edad: 19 años, Estado Familiar: Soltero, Profesión u Oficio: Empleado; Domicilio: Usulután, Departamento de Usulután; Residencia: Colonia El Naranjo, Cuarto Pasaje # 19 Nacionalidad: Salvadoreña DUI N° 05091193-4 Expedido en: Usulután, Fecha: 13/10/2012
Otros datos de identificación _____

Actuando por sí mismo y que en adelante podrá ser designado como "el trabajador"

NOSOTROS, los arriba mencionados, actuando en el carácter que aparece indicado, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las siguientes estipulaciones:

1. Clase de trabajo o servicio: El trabajador se obliga a prestar sus servicios a GRUPO MEGA, S.A. DE C.V., como: **VENDEDOR**.

2. Obligaciones del trabajador: Además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales, sus reglamentos y el reglamento interno de trabajo de GRUPO MEGA, S.A. DE C.V., tendrá como obligaciones propias a su cargo las siguientes:

2.1 Presentarse a la tienda en el horario asignado.

2.2 Atender de la manera más atenta al cliente que visite la tienda, elaborar ticket por la mercadería que el cliente haya seleccionado para comprar, en el cual deberá ingresar el código de la mercadería, así como la cantidad por código, totalizando al final del código; así mismo deberá ingresar el número y color donde corresponda de la cesta.

2.3 Llevar la mercadería en su respectiva cesta al despacho, y al regresar a su departamento, debe inmediatamente reportar la venta que acaba de realizar, ingresando la información en el LIBRO DE VENTAS de su departamento.

2.4 Mantener de forma limpia y ordenada el área de trabajo asignada.

2.5 La enumeración anterior, no releva al trabajador de otras obligaciones no especificadas que sean inherentes al cargo, o que sean necesarias para el mejor desempeño del mismo, o que surjan como consecuencia de circunstancias no previstas, pero que estén relacionadas con la naturaleza del cargo.

TODOS:

-Velar por el orden y la limpieza de la tienda y/o sus posiciones de trabajo

-Control y buen uso de las instalaciones de la tienda

-Cuido y guarda de la mercadería asignada a la tienda.

RESTRICCIONES

-Presentarse a la tienda sin ningún tipo de bisutería, joyas, relojes.

-Entregar celular al momento de ingresar a la tienda

3. Duración del Contrato, Iniciación de Labores y Período de Prueba: El presente contrato se celebra por TIEMPO INDEFINIDO, el tiempo de servicio se contará a partir del 24/ENERO/2014, fecha en la cual el trabajador inició la prestación del servicio a GRUPO MEGA, S.A. DE C.V., Queda estipulado que para empleados de nuevo ingreso los primeros treinta días serán de prueba y por consiguiente, dentro de este término, cualquiera de las partes, podrá dar por terminado el presente contrato, sin expresión de causa ni responsabilidad alguna.

4. Lugar de prestación del servicio: El lugar de prestación de los servicios será: Entre 2ª y 4ª Av. Norte, Barrio El Centro, Usulután.

5. Horario de trabajo: El horario de la jornada ordinaria de trabajo en la sala de ventas, denominada MEGABOUTIQUE USULUTAN, podrá ser cualquiera de los siguientes: Lo anterior en vista que el horario en GRUPO MEGA, S.A. DE C.V. son turnos rotativos

a) De Martes a Sábado: De 09:00 a.m. a 12:00 m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m.

Domingo: de 09:00 a.m. a 01:00 p.m.

Descanso: Lunes.

b) De miércoles a sábado y lunes: De 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 07:00 p.m.

Domingo: de 01:00 p.m. a 05:00 p.m.

Descanso: Martes.

c) De Jueves a sábado y lunes: De 09:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m.

Martes: de 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 07:00 p.m.

Domingo: de 09:00 a.m. a 1:00 p.m.

Descanso: Miércoles.

- d) **Viernes, sábado, lunes, martes y miércoles:** De 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 07:00 p.m.
Domingo: de 01:00 p.m. a 05:00 p.m.
Descanso: Jueves
- e) **De lunes a miércoles:** De 09:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m.
Jueves: de 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 07:00 p.m.
Sábado: de 09:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m.
Domingo: de 09:00 a.m. a 01:00 p.m.
Descanso: Viernes
- f) **De lunes, martes y miércoles:** De 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 07:00 p.m.
Jueves a Viernes: de 09:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 06:00 p.m.
Domingo: de 02:00 a.m. a 06:00 p.m.
Descanso: Sábado
- g) **Turno 1)**
Lunes, martes y miércoles: De 09:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m.
Jueves a Viernes: de 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 07:00 p.m.
Sábado: de 09:00 a.m. a 01:00 p.m.
Descanso: Domingo
- Turno 2)**
Lunes, martes y miércoles: De 09:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m.
Jueves a Viernes: de 10:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 07:00 p.m.
Sábado: de 02:00 p.m. a 06:00 p.m.
Descanso: Domingo

GRUPO MEGA, S.A. DE C.V., podrá realizar cambios en el horario de la jornada laboral ordinaria a razón de circunstancias imprevistas y necesidades especiales de la sociedad, previo consentimiento del Empleado. El Empleado solamente podrá trabajar en horas extraordinarias, en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan con previa autorización verbal o escrita del Gerente o de la persona en quien se haya delegado esta facultad.

Si por la naturaleza del cargo, el trabajador tuviere que desempeñar sus labores fuera de los locales de la empresa, no estará sujeto, normalmente, a un horario determinado de antemano, pero estará obligado a trabajar el mismo número de horas que actualmente se trabaja en las oficinas de la empresa y deberá acomodar sus horas de trabajo a las necesidades para cumplir con las obligaciones de su cargo.

Por la misma razón, GRUPO MEGA, S.A. DE C.V. no le reconocerá horas extraordinarias, salvo cuando se las hubiere autorizado previamente por escrito.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de esta cláusula, la empresa queda facultada para establecer el horario que mejor se ajuste a las necesidades del servicio y el trabajador estará obligado a acatarlo.

6. Exclusividad de los servicios: El trabajador se compromete a prestar sus servicios a la empresa en forma exclusiva. Como consecuencia de ello, el trabajador queda especialmente obligado:

- 6.1 A dedicar todo su tiempo a las funciones propias de su cargo.
 6.2 A no desarrollar actividades análogas o similares en beneficio de empresas competidoras, ni aún fuera de Otras laborales. La infracción a lo dispuesto en esta cláusula, se tendrá como falta grave al trabajador en el Cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente contrato.

7. Salario: forma, período y lugar de pago: El salario que recibirá el trabajador por sus servicios será por la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES AMERICANOS MENSUALES, el cual se devengará desde la fecha de Ingreso y se pagará en el lugar de trabajo mediante depósito a cuenta. Dicho pago se efectuará en dos quincenas los días quince y treinta de cada mes, o el día inmediato anterior si fuere asueto o descanso semanal, cada una en el equivalente a la mitad del salario mensual. La operación de pago, se hará a más tardar dentro de la última jornada de trabajo correspondiente a la respectiva quincena; y únicamente se admitirán reclamos sobre salarios a más tardar dentro de cinco días después del pago, si el reclamo fuere por inconformidad en los cálculos, dicho pago se realizará en moneda de curso legal, según planillas y contra recibos de pago. El monto del salario será confidencial entre la empresa y el trabajador.

8. Útiles, Materiales y Maquinarias: Grupo Mega, S.A. de C.V. suministrará al (a la) Empleado(a) los útiles, materiales y equipo que necesite para el desempeño de su trabajo, los cuales deberán ser devueltos por éste(a) cuando sea requerido por los representantes de Grupo Mega, S.A. de C.V., en el mismo estado en que los recibió, salvo la disminución o deterioro provenientes del consumo y uso corriente, por la acción del tiempo, o por caso fortuito o fuerza mayor.

9. Personas que dependen económicamente del trabajador

Nombre	Parentesco	Fecha de Nacimiento
<u>Ana Maria Garza</u>	<u>Mamá</u>	<u>16 / 3 / 1968</u>
<u>Guillermo Romeo Chicas</u>	<u>Hermano</u>	<u>26 / 7 / 1991</u>

10. ANEXOS, MODIFICACIONES Y DESCRIPCIONES DE PUESTOS: Se entenderá que forman parte del presente contrato, las hojas anexas que aparecen autorizadas con las firmas de ambas partes contratantes. También se entenderá que forman parte del mismo, las modificaciones futuras que se consignen de la misma manera.

11. CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACION: El (la) Empleado(a) se compromete a no utilizar en forma alguna, ya sea para su propio beneficio o el de cualquier otra persona, empresa, sociedad o entidad que no sea Grupo Mega, S.A. de C.V., la información a que tuviese acceso por el ejercicio o desempeño de sus funciones, cualquiera que sea el medio en el cual se encuentre dicha información, sea o no sea propiedad de Grupo Mega, S.A. de C.V.,. Se compromete además a no divulgar o revelar por ningún medio dicha información, aun por falta de diligencia, imprudencia o descuido personal. En todo caso se entiende que si se causare algún daño a terceros o a Grupo Mega, S.A. de C.V., por la divulgación o uso inadecuado de dicha información, responderá en forma personal de las consecuencias civiles o penales que le resultan atribuibles. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones propias que Grupo Mega, S.A. de C.V., pudiere realizar para resarcirse los daños y perjuicios causados por el(la) Empleado(a).

12. OTRAS CONDICIONES: a) En el presente contrato individual de trabajo se entienden comprendidos según el caso, los derechos y obligaciones laborales establecidas por el Código de Trabajo, por el Reglamento Interno de Trabajo y los consagrados por la costumbre. b) En caso que el Empleado desee dar por finalizado este contrato, presentará por escrito su renuncia, la cual deberá ser aceptada por su jefe inmediato superior, y surtirá efectos ocho días después de su aceptación

13. Otras normas aplicables: En el presente contrato individual de trabajo se entenderán incluidos, según sea el caso, los derechos y obligaciones laborales que se establecen en el Código de Trabajo, en otras leyes, en los reglamentos de trabajo y en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

Este contrato sustituye cualquier otro contrato individual de trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre la empresa y el trabajador, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio.

Este contrato se firma en triplicado (3 originales) y se distribuye de la siguiente manera: primer original para el trabajador, segundo original para el patrono y el tercer original para ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en Usulután, a los Diez días del mes de Febrero Del año dos mil catorce.


Representante patronal


Trabajador



SI NO PUEDE EL TRABAJADOR FIRMAR:

(f) _____
A ruego del Trabajador

(f) _____
Testigo de Identificación

(f) _____
Testigo de Identificación



Huellas digitales del trabajador

EJEMPLO DE CONTRATO POR OBRA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL	GENERALES DEL(A) TRABAJADOR(A)
Nombre: <u>Ernesto Enrique Sandoval Paz</u>	Nombre: <u>Antonio Gabriel Medina Torres</u>
Edad: <u>45</u> Años. Sexo: <u>Masculino</u>	Edad: <u>22</u> Años. Sexo: <u>Masculino</u>
Estado Civil: <u>Casado</u>	Estado Civil: <u>Soltero</u>
Profesión u Oficio: <u>Ingeniero</u>	Profesión u Oficio: <u>Albañil</u>
Domicilio: <u>La Unión, La Unión</u>	Domicilio: <u>Conchagua, La Unión</u>
Residencia: <u>Avenida General Pabón #2-B, B° El Centro</u>	Residencia: <u>Canton Piedra Blanca, Caserio El Centro</u>
Nacionalidad: <u>Salvadorense</u>	Nacionalidad: <u>Salvadorense</u>
DUI No.: <u>02529484-3</u>	DUI No.: <u>04900385-9</u>
Expedido en: <u>La Unión, La Unión</u>	Expedido en: <u>Conchagua, La Unión</u>
el <u>30</u> del mes <u>Junio</u> del año <u>1949</u>	el <u>10</u> del mes <u>Septiembre</u> del año <u>1992</u>
Otros datos de Identificación:	Otros datos de Identificación:
En representación de: <u>Corporación Conchagua S.A. de C.V., Ernesto Enrique Sandoval Paz representante legal</u>	
Razón Social o Nombre Comercial y Nombre del Propietario o Representante Legal	
NOSOTROS: <u>Corporación Conchagua S.A. de C.V.</u> <small>Nombre del Contratante Patronal</small>	Y <u>Antonio Gabriel Medina Torres</u> <small>Nombre del(a) Trabajador(a)</small>
De las generales antes expresadas convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:	
A) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:	
El(La) trabajador(a) se obliga a prestar sus servicios al patrono como: <u>Maestro de Obra en la construcción de un edificio</u> . Además de las obligaciones que le impongan las Leyes laborales y sus reglamentos, el Contrato Colectivo de Trabajo, si lo hubiere y el Reglamento Interno de Trabajo, tendrán como obligaciones propias de su cargo las siguientes: <u>dirigir la obra a realizar en edificio; verificar que la obra se ejecute sin dificultades; controlar al personal bajo su cargo, entregar sin problema alguna la obra asignada en construcción</u>	
B) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:	
El presente Contrato se celebra por: <u>La duración de 6 meses, por la naturaleza de la obra a realizar, hasta que el trabajo es a desempeñar mientras dure la construcción</u>	
Tiempo indefinido, plazo u obra. Si es por plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo	
A partir de: <u>02 de Febrero del año 2015</u> . Cuando la iniciación del trabajo haya precedido a la celebración del presente Contrato, el tiempo de servicio se computará a partir del <u>09 de Febrero del año 2015</u> . Fecha desde la cual el(la) trabajador(a) presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto. Queda estipulado para trabajadores(as) de nuevo ingreso que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Contrato sin expresión de causa ni responsabilidad alguna.	
C) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:	
El lugar de prestación de los servicios será: <u>B° El Centro #4, Conchagua La Unión</u>	
y el(la) trabajador(a) habitará en: <u>Caserío El Centro, Canton Piedra Blanca, Conchagua, La Unión</u> , dado que la empresa <u>No</u> le proporciona alojamiento.	

D) HORARIO DE TRABAJO:

Del día Jueves al día Sábado, de las 8:00 a.m. a las 12:00 m. y de las 1:00 p.m. a las 4:00pm y el día Sábado de las 08:00 a.m. a las 12:00 m.
Semana Laboral: 44 horas. Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o con la persona asignada por éstos y el(la) Trabajador(a).

E) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:

El salario que recibirá el(la) trabajador(a), por sus servicios será la suma de: \$ 110.00 semanalmente
y por unidad de obra (3 pisos durante 6 meses)
Indicar la forma de remuneración, por tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarifa, por comisión, etc.

Y se pagará en dólares de los Estados Unidos de América: Edificio General Gabano, B° 7°
Centro #2-3, La Unión.
Lugar de pago: Oficina, Lugar de Trabajo y Dirección Exacta

Dicho pago se hará de la manera siguiente: semanalmente mediante recibos de pago.
Semanal, quincenal, etc., y especificar si es por planillas, recibos de pago, etc.

La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva, y únicamente se admitirá reclamos después de pagada la planilla o el día hábil siguiente.
Indicar el día

F) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará al(a) trabajador(a) las herramientas y materiales siguientes: cucharas, martillo, nivel, cinta métrica, fleme, pala, contenedores, andamia, cemento, arena, agua y escafo, balas y un botiquín médico.
que se entregan en buen estado sin demorar Estado y calidad y deben

ser devueltos así por el(la) trabajador(a) cuando sea requerida al efecto por sus jefes inmediatos, salvo la disminución o deterioro causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos.

G) PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL(A) TRABAJADOR(A):

Nombres	Apellidos	Parentesco
<u>Gandy Valina</u>	<u>Medina</u>	<u>esposa</u>
<u>Claudia Melissa</u>	<u>Medina</u>	<u>esposa</u>
<u>Axana Yamitih</u>	<u>Medina</u>	<u>esposa</u>

H) OTRAS ESTIPULACIONES:

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

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

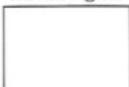
En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en: La Ciudad de Conchagua
a los dos días del mes de Febrero de 2015

(f) [Firma]
PATRONO O REPRESENTANTE

(f) [Firma]
FIRMA DEL(A) TRABAJADOR(A)

SI ALGUNA DE LAS PARTES NO PUEDE FIRMAR SEGÚN DUI:

Huella digital



(f) _____
Firma a Ruego
Nombre y DUI de persona que firma a Ruego: _____

EJEMPLO DE CONTRATO DE TRABAJADOR INTERINO

NOSOTROS: Edwin Francisco Batres Lizama, de 45 años de edad, del domicilio de San Miguel, portador de mi documento único de identidad numero: 05931621-6, en mi calidad de Representante Legal de la Sociedad: Servicios unidos S.A de C.V., institución educativa que en adelante se denominara “el patrono”; y Julián Antonio Díaz Portillo, de 27 años de edad, de nacionalidad salvadoreño del domicilio de San Miguel, con NIP numero: 0502304 nivel dos con la especialidad en la asignatura de informática, que en adelante se denominara “el trabajador”; luego de cumplir con los requisitos establecidos en el art. 18 numeral 4 inc. 4 y el art. 104 de la Ley de la Carrera Docente, por medio de la presente convenimos en celebrar el presente CONTRATO DE INTERINATO, sujeto a les estipulaciones siguientes: a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO QUE SE SUSTITUYE : el trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono en calidad de docente interino en educación media, además de las obligaciones que le impongan las leyes laborales y sus reglamentos, así como el reglamento interno de trabajo si lo hubiere, el trabajador es contratado como docente interino para cubrir la ausencia de la trabajadora Blanca Miriam Elías, la cual se encuentra en licencia por enfermedad ; b) DURACION DEL CONTRATO Y TIEMPO DELSERVICIO: El presente contrato se celebra por tiempo definido a partir del día 11 de abril al 11 de junio del corriente año, el cual finalizara con la reincorporación del trabajador que se sustituye una vez finalizada la causa que motivo sus suspensión; c) LUGAR Y PRESTACION DE SERVICIOS: El lugar de prestación de los servicios será dentro de las instalaciones de la institución educativa específicamente en el centro de cómputo, d) HORARIO DE TRABAJO: El horario será de cuarenta y cuatro horas semanales; e) SALARIO, FORMA Y LUGAR DE PAGO: El salario que recibirá el trabajador por sus servicios será de \$400.00 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, en concepto de sueldo mensual, el pago se hará quincenalmente en SOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, en las instalaciones de la Dirección de la Institución educativa; f) HERRAMIENTAS Y MATERIALES: E l patrono suministrara al trabajador las herramientas y materiales necesarios para un buen desarrollo de su trabajo, que se entregan en perfecto estado y deben ser devueltas así por el trabajador cuando sea requerido al efecto por sus jefes inmediatos, salvo la disminución o deterioro por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos; h) en el presente contrato de interinato se entenderán incluidos, los derechos y obligaciones laborales del trabajador permanente establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo pertinentes por el reglamento interno y los consagrados por la costumbre; i) debido a la modalidad de este contrato llegada su finalización esta no incurrirá en responsabilidad para ninguna de las partes, dando por terminado así la relación laboral. En fe de lo cual firmamos, en la ciudad de San Miguel a los 11 días del mes de Abril del año dos mil dieciséis._

F.: _____

F.: _____

Lic. Edwin Francisco Batres Lizama

Julián Antonio Díaz Portillo

Representante legal

Profesor interino

CONTRATO DE APRENDIZAJE (Art. 61 del Código de Trabajo)

A. DECLARACION DEL (LA) EMPLEADOR (A).

Yo. Ana Victoria Perla Moran de 38 años de edad, (profesión u Oficio) Gerente General de nacionalidad salvadoreña, del domicilio de San Miguel, con Documento Único de Identidad Numero (si es extranjero, anotar en número de pasaporte y/o Carne de Residencia): 03450890-2. Actuando en calidad de: apoderado de la entidad, a nombre del centro de trabajo denominado: INFO S.A. de C.V., cuyo Representante Legal es: el Lic. Francisco Armando Rosales Ponce

CONVENGO EN:

- 1) Contratar como aprendiz (a): Ever Mauricio Díaz Pineda, de 21 años de edad (profesión u oficio): técnico informático, de nacionalidad: salvadoreña, del domicilio de: San Miguel, con Documento Único de Identidad Numero: 03358527-3 y capacitarlo para: laborar con posterioridad (de ser extranjero referir documento con su número, sea pasaporte o carne de residente, si es menor anotar el número de permiso para trabajar y la fecha de su extensión, respetándose lo descrito en los arts. 104 y 109 de Código de Trabajo de conformidad al análisis ocupacional respectivo y por el tiempo especificado por el mismo, determinado por el Instituto de Formación Profesional, si estuviere establecido.
- 2) Comunicar al departamento de empleo la terminación del periodo de aprendizaje, así como la suspensión o terminación de este contrato, indicando la fecha en que haya ocurrido y su causa. Pagar al aprendiz como mínimo por hora y en forma progresiva las retribuciones pactadas en este contrato, y a cumplir con las obligaciones del art. 62 del Código de Trabajo. SE PODRA PAGAR EN DOLARES O COLONES, conforme a la fecha de Integración Monetaria.

B. DECLARACION DE EL (LA) APRENDIZ.

Yo. Ever Mauricio Díaz Pineda de generales y datos de comparecencia antes notados en este documento.

ME COMPROMETO A:

- 1) Recibir la enseñanza, la práctica y preparación técnica del oficio referido, con toda diligencia y esmero en sus contenidos; y a cumplir con las obligaciones del art. 62 del Código de Trabajo.
- 2) Hacer un registro diario de las horas de adiestramiento en cada una de las tareas, en el formulario especial que me entregara El Departamento de Empleo y presentarlo mensualmente al mismo.

El incumplimiento de las obligaciones que se contrajese será motivo para dar inmediatamente por terminado el presente contrato, sin responsabilidad, art. 68 del Código de Trabajo.

C. CLAUSULAS GENERALES:

- 1) El periodo total de la enseñanza, según el programa respectivo es de: 900 horas, que se impartirán en (especificar meses y/o años, fecha de inicio y de finalización): 6 meses desde el 01 de marzo hasta el 01 de septiembre de 2016.
- 2) El (la) empleador (a), considerando el conocimiento y experiencia previa, acredita al (ola) aprendiz un total de _____ horas, equivalentes a (meses y/o años): _____
- 3) El (la) aprendiz recibirá capacitación por un periodo que durara (fecha de inicio y finalización): 6 meses desde el 01 de marzo hasta el 01 de septiembre de 2016.

- 4) El horario de enseñanza será: por la mañana: de las 7:00 am a 12:00 md horas, y en la tarde de las ___ a ___ horas, cubriéndose cada etapa en (especificar días, meses y años): Dos meses aproximadamente.
- 5) El salario mínimo que se basan las retribuciones progresivas que aquí se pactan es de (determinar cantidad en colones y equivalente en dólares): \$1.00 por hora; siendo el promedio de las distintas categorías de salarios existentes en la empresa para trabajadores del oficio u ocupación que se trata, respetándose los porcentajes establecidos en el art.69 del Código de Trabajo (cincuenta por ciento mínimo en el primer año). Si este salario promedio aumentara durante la vigencia de este contrato, la retribución de (el o la) aprendiz será reajustada adecuadamente.
- 6) El (la) empleador (a) pagara a (el o la) aprendiz en el lugar de trabajo, de forma (semanal, catorcenal, quincenal o mensual): quincenal, se establece el cuadro de retribuciones pactadas y estipuladas en la siguiente escala progresiva:

ETAPAS	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	7 ^a
TIEMPO (DETERMINAR: HORAS, DIAS, SEMANAS, MESES)	300 horas	300 horas	300 horas				
PORCENTAJE DE SALARIO	20%	20%	20%				
PAGO POR HORA EN DOLARES	\$1.00	\$1.00	\$1.00				

D. CLAUSULAS ESPECIALES:

El contenido de este contrato, se registrá por lo dispuesto en los arts. 61 al 70 del Código de Trabajo, en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, acorde a todas las demás fuentes formales del Derecho Laboral vigente a la fecha, art., 24 del Código de Trabajo, convenio de la Organización Internacional del Trabajo y otras pertinentes, según el caso particular. Suscrito en San Miguel, departamento de San Miguel, a los 01 días, del mes de Marzo, del año 2016.



CONTRATANTE/EMPLEADOR (A)



APRENDIZ

APROBADO: Fecha _____ Registrado el _____ bajo el N° _____
 Programa registrado bajo el N° _____ al folio _____ del Tomo _____
 Del libro de registro de Contratos de Aprendizaje.

Héctor Vladimir De Paz Fuentes
Jefe Regional de Oriente
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

CONTRATO DE TRABAJO (Servicio Doméstico)

GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre: Carla Medina Ventura

Sexo: Femenino

Edad: 30 años

Estado Familiar: Casada

Profesión u Oficio: ama de casa

Domicilio: San Miguel

Residencia: Av. 503, Col. Belén

Nacionalidad: Salvadoreña

DUI No. 04931721-6 **DUI**

Expedido en: San Miguel, el 20 de marzo de 1984

NIT: 1217-270384-103-6

GENERALES DEL CONTRATANTE

Nombre: Felipe Antonio Sáenz

Sexo: Masculino

Edad: 47 años

Estado Familiar: Casado

Profesión u Oficio: Arquitecto

Domicilio: San Miguel

Residencia: Ciudad Real

Nacionalidad: Salvadoreño

No.: 05331721-7

Expedido en: San Miguel el 15 de septiembre de 1967

NIT: 1117-100967-102-3

Yo, Felipe Antonio Sáenz y Carla Medina Ventura De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos en celebrar el presente Contrato de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como: Trabajadora domestica

b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebrara por: tiempo indefinido, se especifica que los primeros treinta días del presente contrato serán de prueba para la trabajadora, periodo en el cual se podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad para las partes de acuerdo al art. 82 del Código de Trabajo. (Tiempo indefinido, plazo u obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo). A partir de: el 01 de abril del 2014. Fecha desde la cual la persona trabajadora presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto.

c) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El lugar de prestación de los servicios será: en la casa de habitación del señor contratante cuyas generales se expresaron anteriormente. Debido al tipo de labor a la que hace alusión el presente contrato la trabajadora habitará en una habitación asignada en la residencia del empleador dado que la empresa (si) (no) le proporciona alojamiento.

d) HORARIO DE TRABAJO:

Del día *lunes* al día *viernes* de *7:00 am a 4:00 pm* Y el día *Sábado* a de *7:00 am a 12:00 md.* (Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o la persona asignada por éstos y la persona trabajadora).

e) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:

El salario que recibirá la persona trabajadora, por sus servicios será la suma de: *\$8.00 diario cancelando \$120.00 quincenal* (Indicar la forma de remuneración, por unidad tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc)

Y se pagará en dólares de los Estados Unidos de América en: *la Ciudad Real, casa N° 301 bis, San Miguel* (Lugar de pago: Ciudad). Dicho pago se hará de la manera siguiente: *se cancelara quincenalmente mediante recibo de pago.* (Semanal, quincenalmente, etc., por planillas, recibos de pagos, etc.) La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la respectiva fecha en caso de reclamo del trabajador originado por dicho pago de salarios deberá resolverse a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes.

h) OTRAS ESTIPULACIONES:

i) En el presente Contrato Trabajo de Servicio Doméstico se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las Leyes y Reglamentos.

j) En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en: *San Miguel a los 01 días del mes Abril de 2014*

(f) _____

PATRONO

(f) _____

TRABAJADOR(A)

SI NO PUEDE EL (LA) TRABAJADOR (A) FIRMAR:

(f) _____

A ruego del Trabajador(a)

Huellas digitales del trabajador(a)

EJEMPLO DE CONTRATO DE TRABAJADOR A DOMOCILIO

NOSOTROS, JULIO REMBERTO PINEDA actuando en nombre y en representación legal de la sociedad "Buenos Aires, S.A. de C.V." que en lo sucesivo en este instrumento se denominará "**El Contratante**", y por otra parte **MARTHA MORENA HERNANDEZ PANIAGUA** que en lo sucesivo en este instrumento se denominará "**El Contratista**", **CONVENIMOS** en celebrar el presente contrato de **Servicios de Confección de Uniformes de oficina**, conforme a las cláusulas que a continuación se especifican.

CLAUSULA I

OBJETO DEL CONTRATO. Ambas partes conviene en contratar los servicios de "**Servicios de Confección de Uniformes de oficina**".

CLAUSULA II

PRECIO Y FORMA DE PAGO. El precio total por los servicios o adquisiciones objeto del presente contrato asciende a la suma de **TRESCIENTOS SESENTA DOLARES. (\$ 360) IVA INCLUIDO**; así mismo a dicho precio se le harán las retenciones de ley aplicables; monto que será pagado por el contratante de acuerdo al siguiente detalle:

No ítem	Descripción del ítem	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total (\$)
1	Camisa	35	\$ 4.25	\$ 148.75
2	Pantalón	35	\$ 5.75	\$ 201.25
3	Chaqueta	35	\$8.00	\$280.00
Total contratado				\$ 630.00

La cantidad mencionada anteriormente será pagada por el contratante en forma total o parcial (mensual) de conformidad a los bienes o servicios recibidos mediante acta, a entera satisfacción. Los documentos a presentar, para la gestión del pago son: I) Factura de Consumidor Final o Recibo, el cual debe ser emitido a nombre del Centro Educativo, en el que se indique una descripción del bien o servicio suministrado, la cantidad, el precio unitario y el monto total.

En el caso que el Contratista solicite anticipo, para proceder al pago, el Contratista deberá presentar: I) Factura de Consumidor Final o Recibo, el cual debe ser emitido a nombre, del Centro Educativo; II) Pagaré sin protesto por garantía de buena inversión del anticipo. El monto de este anticipo será descontado en cada pago de forma proporcional al porcentaje del pago.

CLAUSULA III

PLAZO: El plazo de entrega para los servicios o adquisiciones objeto de este contrato, será de 60 días calendario (**SESENTA DÍAS CALENDARIO**), y contados a partir de la fecha indicada en la Orden de Inicio, emitida por el contratante. El plazo incluye los ajustes a los uniformes.

CLAUSULA IV

FORMA DE ENTREGA Y RECEPCIÓN: el contratista garantiza que entregará los servicios o adquisiciones objeto del presente CONTRATO, con las mismas condiciones y especificaciones ofertadas, de acuerdo a lo establecido en las especificaciones técnicas a satisfacción del contratante, la entrega de los mismos deberá ser total.

CLAUSULA V

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:

- a. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciba del patrono.
- b. Realizar un trabajo de calidad convenida o acostumbrada.
- c. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.
- d. El retiro y corte de tela para la confección de uniformes se hará en las instalaciones de la empresa contratante.
- e. La toma de tallas se realizara en el centro de trabajo.
- f. La entrega de los productos en las oficinas administrativas del centro de trabajo.
- g. En el caso de reclamos en la confección de los uniformes, deberán ser solventados durante el plazo de ejecución del contrato.
- h. Los uniformes deberán ser empacados en bolsas plásticas transparente y resistente especificando el nombre del empleado/a, talla por prenda, así como el contenido de cada bolsa.

OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE:

- a. fijar tarifas de salarios.
- b. proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.
- c. recibir los trabajos y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos, y
- d. proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

CLAUSULA VI

PLAZO DE RECLAMOS. A partir de la suscripción del contrato, el centro educativo tendrá un plazo de un año, para efectuar cualquier reclamo respecto de alguna inconformidad sobre los servicios o adquisiciones contratados.

CLAUSULA VII

MODIFICACIÓN. De común acuerdo, el presente contrato podrá ser modificado. En tal caso, la institución contratante emitirá la correspondiente resolución, y para que surta efecto legal, esta modificativa debe ser firmada por el Presidente del Organismo contratante y el Contratista, la cual formara parte integrante del presente contrato.

CLAUSULA VIII

NOTIFICACIÓN. Todas las notificaciones referentes a la ejecución de este contrato, serán válidas solamente cuando sean hechas por medio de comunicación escrita a las direcciones de las partes contratantes, para cuyos efectos las partes señalan como lugar para recibir notificaciones los siguientes: Para el contratante Dirección: BARRIO INDEPENDENCIA, MONCAGUA. Teléfono: 2618 – 6283 Fax:. Para el Contratista MARTHA MORENA HERNANDEZ PANIAGUA, Dirección: BARRIO INDEPENDENCIA, MONCAGUA, SAN MIGUEL Teléfono: Celular: 7798 – 1461.

El presente contrato entrara en vigencia a partir de la fecha de su firma. Así nos expresamos los comparecientes, quienes enterados y conscientes de los términos y efectos legales del presente contrato por convenir así a los intereses de nuestros representados, ratificamos su contenido. En fe de lo cual firmamos en la ciudad de SAN MIGUEL a los 09 días del mes de mayo del año 2016.

F: _____

Lic. Julio Remberto Pineda

Representante legal

CONTRATANTE

F: _____

Martha Morena Hernandez Paniagua

DUI: 02379697 – 1

N.I.T.: 1209 – 291081 – 102 – 6

CONTRATISTA

A continuación se presenta el formulario que interviene para el proceso de inscripción del sector doméstico al régimen del ISSS:

Anexo 2: Formulario aviso de inscripción de empleador (anverso)

 INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL AVISO DE INSCRIPCIÓN DE EMPLEADOR SECTOR DOMÉSTICO						1. No. Empleador	
2. Nombre del Empleador:							
Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres		Apellido del Esposo	
3. Dirección del Empleador (Particular):						Teléfono: _____	
						Fax: _____	
Departamento						Número de Casa	
Municipio						Código	
Calle							
4. Documento de Identidad Personal						5. Como Electrónico	
Empleado Nacional							
CUI No. _____				NI: _____			
Empleado Extranjero							
Carné de Residente No. _____				Pasaporte No. _____			
6. Cantidad de Trabajadores				7. Monto de Salario		8. Fecha Selección a Régimen	
						Día Mes Año	
9. Lugar y Fecha de Solicitud				10. Firma del Empleador			
Departamento		Municipio		Día Mes Año			
PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS							
Fecha de inscripción		Cód. Sede Empresa	Cód. Dirección Empleador	Cód. Direc. Ofic. de Trab.	Cód. Actividad Económica	Cód. Centro de Atención	
Día Mes Año							
C. SAFISS 130101274							

Reverso

PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS				
Observaciones: _____				

Documentos anejos: _____				

PARA USO DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN				
Empleado Responsable		Mo. Enc. del Supervisor		
Revisión	Localización	Codificación	Digitación	Control de Calidad

ANEXO 3: FORMULARIO AVISO DE INSCRIPCIÓN TRABAJADOR (Anverso)

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL							
AVISO DE INSCRIPCIÓN DE TRABAJADOR						1. N° de Afiliación	
SECTORDOMÉSTICO							
2. Nombre del Trabajador según el orden:						3. Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres		Apellido del Esposo			
4. Nombres y Apellidos del Padre (Si aparece en el Documento de Identidad)			Nombres y Apellidos de la Madre:				
5. Lugar de Nacimiento:		6. Fecha de Nacimiento:		7. Estado Familiar:		<input type="checkbox"/> Viudo	
Depdo./País (para Trabajador Extranjero) Municipio		Día Mes Año		<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Divorciado		<input type="checkbox"/> Acompañado	
<input type="checkbox"/> Casado							
8. Domicilio de Trabajador:						9. Salario Mensual	
Depdo.	Municipio	Colonia	Calle	N° Casa	Teléfono Fijo/Celular	Careo electrónico:	
10. N° Documento de Identidad Presentado:				11. Fecha de Ingreso al Régimen Especial		12. Ocupación Trabajador:	
D.U.I. _____		Resorte _____		Día Mes Año		Actividad que Realiza _____	
N.I.T. _____		Carné de Residente _____					
Carné de Minoridad _____		Estadillo en Abadía: _____					
Lugar y Fecha		Firma del Trabajador		Firma del Empleador			
CODIFICACIÓN USO EXCLUSIVO DEL ISSS							
ESTATUS	SEXO	LUGAR NAC.	ESTADO CIVIL	DOMICILIO	CENTRO DE ATENCIÓN	OCCUPACIÓN	FECHA DE INSCRIPCIÓN
							Día Mes Año

C. SAR/ISSS 130101273

Reverso

DATOS DEL EMPLEADOR									
10. Nombre del Empleador (Según Documento de Identidad Personal)					11. N° Empleador				
15. Dirección del Empleador					16. Careo Electrónico				
DATOS DE BENEFICIARIOS (HIJOS)									
Nombres y Apellidos				Sexo		Fecha de Nacimiento			
				F	M	Día	Mes	Año	
PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS									
Revisión		Localización		Codificación		Diligencia		Control de Calidad	

A continuación se presentan algunos formularios que se requieren para autorizar que los extranjeros puedan laborar en el país.



MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA
DEPARTAMENTO DE EXTRANJERÍA
REPÚBLICA DE EL SALVADOR



RT CA/TRABAJO
INSTRUCTIVO F- 01

Solicitud de Residencia con autorización para trabajar Centroamericanos

Residencia Temporal F-01 TRABAJADOR TECNICO U OBRERO ESPECIALIZADO

Señor
Ministro de Justicia y Seguridad Pública
Presente.

Juan Manuel Díaz Fernández de 30 años de edad,
Profesión u oficio Lic. Administración de Empresas, de nacionalidad Salvadoreña, con número de (DUI, Pasaporte, Carné de Residente vigente) 10708345-6 en mi calidad de Gerente General, de la sociedad o Empresa denominada COMPUTROM, S.A. de C.V., a Usted con todo respeto EXPONGO:

Que necesito contratar al (la) señor (a) Juan Miguel Pérez de nacionalidad Hondureño, profesión u oficio Técnico, estado familiar Soltero, quien ingresó al país el día 15 mes Marzo año 2015, en calidad de turista, por lo que con todo respeto le SOLICITO:

Conceda RESIDENCIA TEMPORAL en el país al (la) referido (a) señor (a) por un período de 6 meses con autorización para trabajar con el cargo de Técnico en Computación, en la Sociedad o Empresa que represento. Asimismo solicito le conceda también VISA MÚLTIPLE, previo al pago de los derechos correspondientes, ya que necesitará viajar con frecuencia fuera de este país por los motivos siguientes:

Por motivo de Trabajo

INFORMACIÓN OBLIGATORIA

Señalo para oír notificaciones: Correo Electrónico

Agrego la siguiente información para los efectos que considere pertinente:

Dirección de Empresa: 2^{da} Calle poniente, Barrio El Calvario, # 93, San Miguel

Dirección Particular de la Persona Extranjera:

Pasaje Los Gavilanes, Calle Cacaguatitan, #35, San Pedro Sula, Honduras

Teléfonos Empresa: Juanm15@gmail.com Casa: Celular: 5049550493 Correo Electrónico:

Lugar y fecha: Honduras, día 15 mes Marzo año 2015.

Firma



Solicitud de Residencia Temporal con Autorización para trabajar por Cuenta Propia

Residencia Temporal F-02 TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA NO CENTROAMERICANO

Señor
Ministro de Justicia y Seguridad Pública
Presente.

Mario Antonio Romero Flores, de 30

años de edad, Sexo: M Estado familiar: Soltero Casado Divorciado Viudo Otro

Profesión u oficio Chef, de nacionalidad Dominicano.

A usted con todo respeto EXPONGO: Que ingresé al país el día 26 mes Marzo año 2015, en calidad de turista y deseando radicarme en este país con todo respeto solicito concederme Residencia Temporal por un periodo de 1 años con autorización para trabajar por cuenta propia como: Chef, comprometiéndome a cumplir con las leyes y demás disposiciones de la autoridad competente.

Asimismo solicito me conceda también visa múltiple, previo al pago de los derechos correspondientes, ya que necesito viajar con frecuencia fuera de este país por los motivos siguientes: Trabajo

INFORMACIÓN OBLIGATORIA

Señalo para oír notificaciones: Correo Electrónico

Dirección de Empresa o Negocio: Santo Domingo Sur, Sabana Perdida, Calle 14 octubre, #301

Dirección Particular: Santo Domingo Sur, Sabana perdida lotes y servicio, Calle 9, #10

Teléfonos celular: 8097890283, Teléfono Casa: _____, Teléfono Empresa o negocio: _____, Correo Electrónico: Mr33@hotmail.com.

Lugar y fecha: República Dominicana, día 05 mes 03 año 2015.

Firma _____

PROCEDIMIENTO PARA CONSTITUIR UN SINDICATO

Primer paso: Levantamiento del Acta de Fundación y certificación de la misma.

Las personas trabajadoras deberán realizar una reunión inicial de constitución de la que deberán levantar un Acta de Fundación. En la que deberán expresar la información requerida en el Art. 213 del CT. Es preciso la presencia de un notario o delegado del MTPS para certificar en ese momento el Acta de Fundación, esta debe ser firmada por las personas fundadoras e inmediatamente se debe hacer saber esta situación al empleador y al MTPS (Art. 214 CT). Desde la presentación del acta a la autoridad competente y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato. Las personas fundadoras tendrán un máximo de 35 en los que el empleador no podrá despedirlas, trasladarlas ni desmejorarles sus condiciones laborales, tampoco suspenderlas disciplinariamente, tal y como lo disponen los artículos 214 2º Inc. y 248 del CT.

FORMATO DE ACTA DE FUNDACIÓN

En la ciudad de San Salvador, a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes de _____ del año _____. Son estos el lugar, día y hora acordados con anterioridad para celebrar Asamblea de Constitución del _____ (**nombre de la organización que se constituirá**); y estando presentes las siguientes personas: (relacionar nombre según cédula de identidad personal, nacionalidad, edad, profesión, domicilio, actividad que ejerza que le vincule al sindicato o en su caso, el puesto desempeñado dentro de la empresa donde labore) (los constituyentes deben ser por lo menos treinta y cinco); y MANIFESTAMOS: Que en ejercicio de los derechos que les confiere el artículo cuarenta y siete de la Constitución de la República y los artículos doscientos once y siguientes del Código de Trabajo, han decidido constituir un sindicato de clase _____ (**definir clase del sindicato. Art. 208 C.T.**), el cual girará con la denominación _____ (**nombre del sindicato**), cuyas siglas serán _____, por lo que previo al desarrollo de la presente asamblea, se elegirá una Junta Directiva Provisional compuesta de tres miembros así: Un presidente, un vicepresidente y un secretario, para lo cual se oyen propuestas. (**En esta parte, los constituyentes deben elegir entre los presentes a los que conforman la junta directiva provisional**). Quedando conformada la junta directiva provisional, se somete a consideración de los presentes la siguiente agenda: (**redactar los puntos de la agenda a tratar**). Dicha agenda es aprobada por unanimidad de los presentes. Se pasa al desarrollo del primer punto, que es Comprobación del Quórum, comprobándose la asistencia de TREINTA Y CINCO trabajadores constituyentes, con lo que se cumple el requisito mínimo establecido por el artículo doscientos once del Código de Trabajo. Se pasa al segundo punto que es Acuerdo de Constitución del sindicato, y el Presidente de la Junta Directiva expresa que es necesario que nos organicemos para la mejor defensa de nuestros derechos laborales, frente a las violaciones que puedan existir en contra de los trabajadores, por lo que somete a consideración de los presentes que se tome el acuerdo de constituir un sindicato de clase _____ (**según art. 208 C.T.**) el cual se llamará _____ (**Nombre del sindicato**), y cuyas siglas serán _____; dicho sindicato tendrá su domicilio en _____, cuyo principal objeto será la defensa de los derechos laborales consagrados en la Constitución y demás leyes de la República, respetando el orden jurídico existente en la República. Se somete a votación dicho acuerdo, y este es aprobado por unanimidad de los presentes, quedando constituido el sindicato con las especificaciones antes relacionadas. Concluido el segundo punto, se pasa al tercer punto de la agenda, el cual es Aprobación del proyecto de estatutos del sindicato. En este punto, el Presidente da lectura a cada uno de los artículos de los estatutos, explicándolos detenidamente y evacuando las dudas de los presentes, y se somete a

consideración de esta asamblea su aprobación. Después de discutido el proyecto de estatutos, se acuerda aprobarlos por unanimidad de los presentes. Por unanimidad de los presentes, se acuerda delegar a los miembros de la Junta Directiva Provisional, para que, con junta o separadamente, realicen los trámites indicados en el artículo doscientos diecinueve del Código de Trabajo, tendientes a la obtención de la personalidad jurídica del sindicato y de las credenciales de la primera junta directiva general. Y no habiendo nada más que hacer constar, se da por finalizada la presente asamblea de constitución y se cierra la presente acta que consta de _____ folios, a las _____ horas del día _____ de su inició, y leída que se les hubo a los presentes, manifiestan su conformidad y para constancia firmamos todos. **(Deben aparecer las firmas manuscritas y en original, de cada uno de los constituyentes, según su cédula de identidad personal).**

NOTAS:

- 1) Cuando el acta de constitución es un **ACTA NOTARIAL**, lo único que varía es el encabezado de la misma, el cual se redactaría de la siguiente manera: "En la ciudad de San Salvador, a las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año _____. **ANTE MI**, _____, Notario del domicilio de _____, **COMPARECEN** (se detallan los nombres y generales de los constituyentes), **Y MEDICEN:**" A partir de acá, es igual al modelo.
- 2) Los estatutos pueden aprobarse en una reunión posterior que se debe celebrar a más tardar, quince días después de la asamblea de constitución.
- 3) En caso que uno de los comparecientes no sepa firmar, debe dejar impresa la huella digital de su pulgar derecho, y otro de los comparecientes debe firmar a su ruego, incluyéndose en el cierre del acta la siguiente razón: "y para constancia firmamos todos, no así _____ (nombre o nombres de los que no puedan firmar), por no poder hacerlo, pero para constancia dejan impresa la huella de su pulgar derecho, y a su ruego firma _____ (nombre y generales del que firma a ruego).
- 4) En el acto de constitución **DEBEN ESTAR PRESENTES COMO OBSERVADORES** un Notario, o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes al final del acto, **CERTIFICARAN EL ACTA** de constitución. (Art. 213 y 214 C.T.)
- 5) En el acta las fechas, números y cantidades, se escribirán en letras, y en el acta no deben existir espacios en blanco, todo el texto se escribirá seguido.

EJEMPLO DE ACTA DE FUNDACIÓN CERTIFICADA

EL INFRASCrito DELEGADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO (O NOTARIO EN SUCASO), HABIENDO ESTADO PRESENTE EN EL ACTO AL QUE SE REFIERE EL PRESENTE DOCUMENTO, CERTIFICA EL ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO (MENCIONAR EL NOMBRE) QUE LITERALMENTE DICE:"

En la ciudad de San Salvador, a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes de _____ del año _____. Son estos el lugar, día y hora acordados con anterioridad para celebrar Asamblea de Constitución del _____ (nombre de la organización que se constituirá); y estando presentes las siguientes personas: (relacionar nombre según cédula de identidad personal, nacionalidad, edad, profesión, domicilio, actividad que ejerza que le vincule al sindicato o en su caso, el puesto desempeñado dentro de la empresa donde labore) (los constituyentes deben ser por lo menos treinta y cinco); y **MANIFESTAMOS:** Que en ejercicio de los derechos que les confiere el artículo cuarenta y siete de la Constitución de la República y los artículos doscientos once y siguientes del Código de Trabajo, han decidido constituir un sindicato de clase _____ (definir clase del sindicato. Art. 208 C.T.), el cual girará con la denominación _____ (nombre del sindicato), cuyas siglas serán _____, por lo que previo al desarrollo de la presente asamblea, se elegirá una Junta Directiva Provisional compuesta de tres miembros así: Un presidente, un vicepresidente y un secretario, para lo cual se oyen propuestas. (En esta parte, los constituyentes deben elegir entre los presentes a los que conforman la junta directiva provisional). Quedando conformada la junta directiva provisional, se somete a consideración de los presentes la siguiente agenda: (redactar los puntos de la agenda a tratar). Dicha agenda es aprobada por unanimidad de los presentes. Se pasa al desarrollo del primer punto, que es Comprobación del Quórum, comprobándose la asistencia de **TREINTA Y CINCO** trabajadores constituyentes, con lo que se cumple el requisito mínimo establecido por el artículo doscientos once del Código de Trabajo. Se pasa al segundo punto que es Acuerdo de Constitución del sindicato, y el Presidente de la Junta Directiva expresa que es necesario que nos organicemos para la mejor defensa de nuestros derechos laborales, frente a las violaciones que puedan existir en contra de los trabajadores, por lo que somete a consideración de los presentes que se tome el acuerdo de constituir un sindicato de clase _____ (según art. 208 C.T.) el cual se llamará _____ (Nombre del sindicato), y cuyas siglas serán _____; dicho sindicato tendrá su domicilio en _____, cuyo principal objeto será la defensa de los derechos laborales consagrados en la Constitución y demás leyes de la República, respetando el orden jurídico existente en la República. Se somete a votación dicho acuerdo, y este es aprobado por unanimidad de los presentes, quedando constituido el sindicato con las especificaciones antes relacionadas. Concluido el segundo punto, se

pasa al tercer punto de la agenda, el cual es Aprobación del proyecto de estatutos del sindicato. En este punto, el Presidente da lectura a cada uno de los artículos de los estatutos, explicándolos detenidamente y evacuando las dudas de los presentes, y se somete a consideración de esta asamblea su aprobación. Después de discutido el proyecto de estatutos, se acuerda aprobarlos por unanimidad de los presentes. Por unanimidad de los presentes, se acuerda delegar a los miembros de la Junta Directiva Provisional, para que, en forma conjunta o separadamente, realicen los trámites indicados en el artículo doscientos diecinueve del Código de Trabajo, tendientes a la obtención de la personalidad jurídica del sindicato y de las credenciales de la primera junta directiva general. Y no habiendo nada más que hacer constar, se da por finalizada la presente asamblea de constitución y se cierra la presente acta que consta de _____ folios, a las _____ horas del día de su inició, y leída que se les hubo a los presentes, manifiestan su conformidad y para constancia firmamos todos. (Deben aparecer las firmas de los constituyentes) "*****"

ES CONFORME con su original con la cual se confrontó, y para ser presentada al **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL** se extiende la presente **CERTIFICACION** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

F. _____

Firma del Notario o del Delegado.

NOTAS: Cuando el acta de fundación es un acta notarial, no es necesaria la certificación de la misma, ya que en virtud de la Ley de Notariado, el acta notarial hace plena fe de los hechos que en ella hace constar el Notario, es decir, son verdaderos y válidos. Aunque lo recomendable es que siempre se anexe la certificación correspondiente.

Segundo paso: aprobación de los estatutos del sindicato y certificación de los mismos.

En el caso que los estatutos no hayan sido aprobados en la misma reunión de fundación del sindicato, se celebrara una nueva, que deberá celebrarse a más tardar dentro de los 15 días hábiles siguientes en esta se discutirán o aprobarán los estatutos.

Tercer paso: Obtención de la Personalidad Jurídica⁵².

Todo sindicato para constituirse de acuerdo a la normativa nacional y tener existencia legal, debe obtener la personería jurídica que lo acredite. Para lo cual deberá presentar una copia del Acta de Fundación y dos ejemplares de los respectivos estatutos al Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los cinco días hábiles de haber recibido los documentos respectivos, librará oficio al empleador, para que este confirme si los interesados en la formación del sindicato son sus empleados. El empleador deberá responder el oficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un plazo de cinco días hábiles.

⁵²Código de Trabajo, Óp. Cit., art. 219

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Salvador, a las _____ horas del día _____ de _____ del año _____.

Por recibido el escrito y anexos presentados a las _____ horas del día _____ de los corrientes, por el señor _____, Presidente de la Junta Directiva Provisional del sindicato en formación denominado _____

En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 219 del Código de Trabajo, **LIBRESE OFICIO** a la sociedad _____, para que dentro del plazo de **CINCO DIAS HABLES** del recibo del mismo, certifique a este Despacho la condición de asalariado de las siguientes personas: (Relacionar nombres de todos los constituyentes); advirtiéndole que de no hacerlo en el plazo señalado, se tendrá por reconocida la condición de asalariados de las personas mencionadas. Así mismo deberá incluir en su respuesta, el cargo y la fecha de ingreso a la empresa de los fundadores.

NOTA: En el caso de un Sindicato de Trabajadores Independientes, esta resolución no se pronuncia.

A partir de la fecha de recibo de los documentos indicados en el art. 219, el Ministerio cuenta con **TREINTA DIAS HABLES** para resolver sobre la personalidad jurídica solicitada.

San Salvador, _____ de _____ del _____

Ofic. No. /2000.

Señor (Nombre del Representante Legal)

Representante Legal de la Sociedad

(Nombre de la sociedad)

Presente.

En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 219 del Código de Trabajo, por este medio solicito a usted que CERTIFIQUE dentro de los CINCO DIAS HABILES del recibo del presente, la condición de asalariados, incluyendo en su respuesta, el cargo y la fecha de ingreso a la empresa, de las siguientes personas: (nombres completos de todos los fundadores); advirtiéndole que de no hacerlo en el plazo señalado, se tendrá por reconocida la condición de asalariados de las personas mencionadas.

DIOS UNION LIBERTAD

MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

NOTA: Si el patrono no contesta dentro del plazo señalado, se tiene por reconocida la condición de asalariado.

Luego, dentro de los 10 días hábiles de haber recibido los documentos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el fin de determinar si se ajustan a la ley. Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, observara anomalías en los estatutos, las hará constar por escrito para que sean corregidos en un plazo de 15 días hábiles.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Salvador, a las _____ horas del día _____ de _____ del año _____.-

Habiéndose realizado el estudio del proyecto de estatutos del sindicato en formación denominado _____, y observándose que los mismos contienen contravenciones a las leyes y errores formales, **PUNTUALICENSE** por escrito dichas observaciones a los interesados, para que procedan a subsanarlas dentro de los **QUINCE DIAS HABILES**, advirtiéndoles que de no hacerlo en ese plazo, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica, de conformidad con lo dispuesto por el art. 219 inciso cuarto del Código de Trabajo. **NOTIFIQUESE.**

NOTA: A partir de la fecha de presentación de la corrección de las observaciones, el ministerio cuenta con **TREINTA DÍAS HÁBILES** para resolver sobre la personalidad jurídica.

Si no se observaren anomalías, o éstas se corrigieren debidamente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le concederá la personalidad jurídica al sindicato dentro de los 30 días siguientes y lo mandará a inscribir en el registro respectivo; desde ese momento el sindicato tiene existencia legal; la cual para tramites posteriores, la existencia legal del sindicato puede probarse mediante la publicación en el diario oficial de la resolución que le concede la personalidad jurídica.

RES. _____/2000.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Salvador, a las _____ horas del día _____ de _____ del año _____.-

Vista la solicitud presentada a las _____ horas del día _____ de los corrientes por el señor _____, en su calidad de Delegado por la Asamblea Constituyente del _____, que puede abreviarse _____, contraída a que se apruebe el texto de los estatutos del sindicato, y se le conceda personalidad jurídica al mismo, este Ministerio **CONSIDERANDO:** Que de conformidad al acta otorgada a las _____ horas del día _____ de _____ del presente año, y debidamente certificada por el notario _____ (o el delegado del Ministerio de Trabajo, en su caso), se acordó la constitución del sindicato arriba mencionado con _____ miembros; Que en esa misma reunión se acordó aprobar el proyecto de los estatutos, los cuales contenían deficiencias formales y contravenciones a las leyes, que fueron subsanadas en su oportunidad, en consecuencia, el texto de los _____ artículos que los conforman, no adolece de deficiencias formales, contravenciones a las leyes de la República, ni al orden público o a las buenas costumbres; por tanto, con base en lo antes expuesto y al artículo doscientos diecinueve del Código de Trabajo, este Despacho **RESUELVE: A) APROBAR** el texto de los

_____ artículos que conforman los estatutos del _____(nombre del sindicato), que puede abreviarse _____, concediéndole al mismo tiempo la **PERSONALIDAD JURIDICA** solicitada; **B)PUBLIQUENSE** los respectivos estatutos, así como la presente resolución en el Diario Oficial; y **C) INSCRIBASE** en el Registro correspondiente al Sindicato mencionado. **COMUNIQUESE.**

NOTA: Al diario oficial se envía para publicación, el texto de los estatutos y una copia de esta resolución. Posteriormente, se inscribe el sindicato en el registro correspondiente. Una vez aparezcan publicados los estatutos en el Diario Oficial, la Junta Directiva Provisional electa en el acto de Constitución, deberá convocar a una Asamblea General Extraordinaria, a fin de elegir su primera junta directiva general, y luego presentar al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, las actas relacionadas con dicha elección.

PROCESO DE DENUNCIA LABORAL CON IMPLICACIÓN EN SALARIOS CAÍDOS

¿Cuál es el importe máximo que se paga al trabajador en concepto de salarios caídos por despido sin causa justa?

Al respecto la Ley establece que 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 treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.⁵³

Caso de despido injustificado en donde la trabajadora procede a efectuar el proceso laboral, agotando inicialmente la vía administrativa y posteriormente a instancias judiciales; reclamando salarios caídos por todo el proceso realizado.

La trabajadora Blanca Mirian Perez Vasquez ingreso a laborar a la empresa Producciones S.A. de C.V., el 01 de febrero de 2011 como Operaria de maquina plana, de la empresa, devengando un salario basico de \$210.90 dolares pagaderos mensualmente, el dia 12 de Marzo de 2016 la trabajadora fue notificada por el Gerente General el señor Jose Renato Campos Artiga el cual esta autorizado para nombrar, contratar, suspender y despedir personal, de que sus servicios como Operaria ya no eran efectivos para los interes de la empresa y por lo tanto, estaba despedida y se daba por terminado su contrato de trabajo para con la Sociedad; sin embargo no le fue presentada veridicamente razon justificable para su despido, ni se le proporciono la correspondiente indemnizacion ni demas prestaciones laborales a las que tiene derecho.

⁵³Código de Trabajo, Óp. Cit., art. 420

Por la anterior circunstancia la trabajadora para poder exigir sus derechos acude a la la Direccion General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Prevision Social para que le efectuen el calculo de su indemnizacion por despido injustificado y demas prestaciones laborales a las que tiene derecho; es decir, sus vacaciones y aguinaldo proporcional a la fecha de su espido. De igual forma la trabajadora solicita formalmete que el Ministeriode Trabajo intervenga en la solucion de la diferencia laboral que esta tiene con la sociedad Producciones S.A. de C.V.

En consecuencia, se extiende la respectiva hoja de calculos y solicitud de intervencion a la trabajadora de la cual se solicitan dos copias para abir expediente en la Seccion del Ministerio de Trabajo y notificar al patrono demandado. La Direccion General de Trabajo resuelve admitir la solicitud de la trabajadora Blanca Mirian Perez Vasquez y asigna a dos delegados para citar a una audiencia conciliatoria a ambas partes.

A continuación se presenta la notificación enviada a la parte demandada (patrono) en la cual se establece la fecha y hora para comparecer en audiencia conciliatoria.



EL INFRASCrito SECRETARIO NOTIFICADOR DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO, HACE SABER A: la Sociedad **PRODUCCIONES S.A. DE CV.**, por medio de su representante legal señor **VICTORIANO ANTONIO LOPEZ** que en las diligencias pomobidas por la trabjadora **BLANCA MIRIAN PEREZ VASQUEZ**, se encuentra la solicitud que literalmente dice:.....

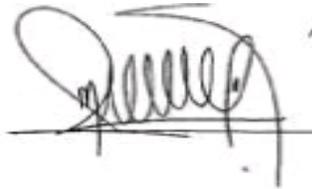
EXP.Nº. 740-07.

Eeileen Auxiliadora Romero Valle.

EN LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las nueve horas con treinta minutos del día catorce de marzo del dos mil dieciseis. Comparese la trabajadora **BLANCA MIRIAN PEREZ VASQUEZ**, quien es de treinta años de edad, de nacionalidad salvadoreña, identificandocce con su Documento Unico de Identidad numero creo tres millones trescientos noventa y tres mil quinientos cuarenta y tres guion ocho, y **DICE:** la Trabajadora: que el día que aparece consignado en la hoja de calculos que se anexa, ingreso a laborar para y a las ordenes de la sociedad **PRODUCCIONESS.A. DE CV.**, desempeñando labores de **OPERARIA DE MAQUINA PLANA**, con un horario de trabajo de las **OCHO HORAS A LAS DIECISIETE HORAS CON TREINTAMINUTOS DE LUNES A VIERNES**, devengando un salario de **DOSCIENTOS DIEZ DOLARES CON NOVENTA CENTAVOS DE DÓLAR MENSUALES**, el cual le era cancelado por medio de pagos **QUINCENALES**; hasta el día **DOCE** de **MARZO** del presente año, en que fue despedida de su trabajo por el señor **JOSE RENATO CAMPOS ARTIGA, Gerente**; sin que hasta la fecha se le haya cancelado su correspondiente indemnizacion y demas prestaciones laborales, según hoja de calculos que se agrega a las presentes diligencias. Es por lo anterior que solicita intervancion de esta direccion general, para que se nombre un delegado y se cite a: la sociedad **PRODUCCIONES S.A. DE CV**, por medio de su representante legal señor **VICTORIANO ANTONIO LOPEZ**, a quien se le puede notificar y citar en **ZONA FRANCA SAN BARTOLO, EDIFICIO TRECE, MUNICIPIO DE ILOPANGO, DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR**, para que calebre audiencia concliliatoria

que se llevara a cabo en esta oficina, ubicada en **PASEO GENERAL ESCALON, NUMEROCUATRO MIL CIENTO VEINTIDOS, DE ESTA CIUDAD**, se procure resolver la presente diferencia laboral, respecto a lo reclamado. La trabajadora señala para oír notificaciones en **REPARTO VALLE NUEVO, PASAJE SIETE NUMERO CINCO, MUNICIPIO DE SOYAPANGO DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR**. La suscrita directora general de trabajo **RESUELVE**: Admitir la presente solicitud de conformidad a lo establecido en el Artículo Veinticuatro de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; tener por parte en la presente diligencia a la trabajadora **BLANCA MIRIAN PEREZ VASQUEZ**. Y designase para intervenir en tales diligencias a los delegados Eeileen Auxiliadora Romero Valle y **HECTOR ISAACMELGAR FLORES**, para que actúen conjunta o separadamente y **CITASE POR PRIMERA VEZ A**: la sociedad **PRODUCCIONES S.A. DE CV**, por medio de su representante legal señor **VICTORIANO ANTONIO LOPEZ**, para que comparezca a esta Dirección General de Trabajo, a las **TRECE** horas con **TREINTA** minutos del día **VEINTIDOS** de **MARZO** del presente año, para celebrar audiencia conciliatoria con la trabajadora solicitante. De no verificarse la audiencia conciliatoria en la primera cita señalada, debido a la inasistencia de la parte patronal, no obstante haber sido notificada y citada legalmente, **CITASE POR SEGUNDA VEZ**, para que comparezca a estas oficinas a las **TRECE** horas y **TREINTA** minutos del día **VEINTITRES** de **MARZO** del presente año, a fin de llevar a cabo la audiencia conciliatoria antes mencionada; **PREVIÉNDOLE** que de no comparecer a este segundo señalamiento, incurrirá en la **MULTA** que señala el artículo treinta y dos de la ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Asimismo, **PREVIÉNDOSE** a las partes que deberán presentar el correspondiente Contrato Individual de Trabajo y si el solicitado es una persona jurídica, deberá comparecer el representante legal con la documentación que acredite fehacientemente su personería: Escritura de constitución de la Sociedad y Credencial vigente de elección de Junta Directiva, ambas debidamente inscritas en el Registro de Comercio, en original y copia, 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. La trabajadora se da por notificada y citada de los señalamientos anteriores, y manifiesta estar enterada que puede hacerse asesorar y acompañar en la audiencia conciliatoria, de un procurador de Trabajo conforme a los términos del convenio de Cooperación Técnica para brindar atención de calidad al público usuario de los servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Procuraduría General de la República. No habiendo nada más que hacer constar, se da por terminada la presente acta y leída que le fue a la comparecencia ratifica su contenido y para constancia firmamos. "C.MORAN" "ANTE MI CISNEROS SRIO." "RUBRICADAS"

Y para que le sirva de legal notificación y citación se expide la presente esquila en **ILOPANGO**, a las **DIEZ** horas y **QUINCE** minutos del día **DIECISÉIS** del mes de **MARZO** de dos mil **dieciséis**.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large initial 'D' followed by several loops and a final vertical stroke.

Una vez realizada la audiencia de conciliación, ambas partes exponen los hechos y sus exigencias, en este caso el patrono se hace presente hasta la segunda notificación; sin embargo por la actitud renuente de este, no se llega a un acuerdo que favorezca la fiel protección de los derechos que alega la trabajadora por lo que el delegado de la Dirección General de Trabajo efectúa la correspondiente acta de no conciliación.

ACTA DE NO CONCILIACIÓN CON PERSONA NATURAL SIN ASISTENCIA DE PROCURADOR.

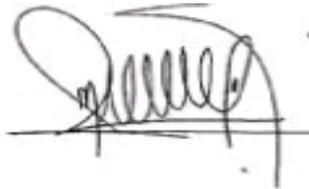
EXP. N°. 750-09

Eileen Auxiliadora Romero Valle.

LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las 13 horas y treinta minutos del día 23 de Marzo de dos mil dieciséis.

Son estos el lugar, día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre la trabajadora Blanca Mirian Perez Vasquez y el señor Victoriano Antonio Lopez quien es representante patronal de la sociedad demandada Producciones S.A. de C.V. presente la trabajadora de generales conocidas y por la parte empleadora el señor Victoriano Antonio Lopez quien se identifica con su documento unico de identidad numero 04951867-5. La audiencia tiene el resultado siguiente: en la audiencia celebrada el empleador manifiesta que la causa de haber despedido a la trabajadora Blanca Mirian Perez Vasquez fue por que según el, su desempeño ya no era productivo y que por esa razon ella fue despedida y que no tiene que pagarle ninguna indemnizacion ya que no realizaba bien su trabajo y por consiguiente lo unico que le ha ocasionado son perdidas de tiempo; por su parte la trabajadora manifiesta que su trabajo lo ha desempeñado siempre de acuerdo con las normas de la empresa, con esmero y profesionalismo y que por parte de su jefe inmediato durante los años de servicio nunca habia recibido un llamado de atencion por su desempeño, por lo tanto su despido es injusto; no tiene una causa justificable y por derecho le corresponde su indemnización y sus correspondientes prestaciones de vacación y aguinaldo proporcionales, los cuales manifiesta la trabajadora le deben ser cancelados. La suscrita delegada intento avenir a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio pacifico y al no conceguirlo, le hace del conocimiento a la trabajadora que agotada la instancia administrativa, puede interponer su demanda ante el juzgado de lo laboral correspondiente y se resuelve: ARCHIVAR LAS

PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada mas que hacer constar se cierra la presente acta y leida que les fue a los comparecientes la ratifican y para constancia firmamos.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, written over a horizontal line.

Al no lograr un acuerdo favorable a la trabajadora Blanca Mirian Perez Vasquez, esta acude a interponer por medio de asesoría de la Procuraduría General de La Republica una demanda ante un juez de lo laboral con el roposito de citar en instancias ya judiciales a la parte patronal, con el objeto de solucionar la diferencia no conciliada en instancias administrativas.

La jurisdicción nos indica el Órgano idóneo que posee las prerrogativas determinadas por la ley para resolver una controversia producida entre sujetos de derecho privado o público. Es así como el art. 49 de la Constitución, establece la jurisdicción laboral, y el art. 20 de la Ley Orgánica Judicial, distribuye la jurisdicción laboral, estableciendo que estará a cargo de 8 juzgados de la Laboral: 4 en San Salvador, 1 en Santa Ana, 1 en San Miguel, 1 en Sansonate y 1 en Nueva San Salvador. Por lo que para el presente caso la jurisdicción estará a cargo de la Cámara Segunda de lo Laboral, del Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador. Por otra parte, la competencia es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinados casos. Es decir, si la jurisdicción es un poder de todo magistrado, la competencia sirve para delimitar ese poder. En este sentido para el caso que se estudia la competencia es en materia laboral y por el domicilio del demandado, por el territorio donde se han desarrollado las labores y la sede principal de la empresa, compete a un Juzgado de lo Laboral del departamento de San Salvador.

DEMANDA INTERPUESTA POR LA TRABAJADORA ANTE UN JUEZ DE LO LABORAL

Señor juez de lo laboral:

JOSE SAUL BRIZUELA, mayor de edad, Abogado, salvadoreño y de este domicilio a usted EXPONGO:

Parte expositiva:

Que en mi calidad de procurador de trabajo vengo a promover juicio individual ordinario de trabajo en nombre y representación de la trabajadora BLANCA MIRIAN PÉREZ VÁSQUEZ, de 30 años de edad, de nacionalidad salvadoreña, con Documento Único de Identidad número creó tres millones trescientos noventa y tres mil quinientos cuarenta y tres guion ocho, del domicilio de Soyapango Departamento de San Salvador, con residencia en Reparto Valle Nuevo, pasaje siete número cinco, Municipio de Soyapango Departamento de San Salvador, lugar que se señala para notificaciones, en contra de la sociedad PRODUCCIONES S.A. DE C.V., del domicilio de Ilopango, San Salvador, representada legalmente por señor VICTORIANO ANTONIO LOPEZ, quien es mayor de edad y del domicilio de San Salvador pudiendo la demandada ser citada notificada y emplazada en la dirección siguiente Zona Franca San Bartolo, edificio trece, Municipio de Ilopango, Departamento de San Salvador, lugar donde habitualmente atiende sus negocios, para reclamar indemnización, vacación y aguinaldo proporcional.

Relación de trabajo:

Mi representada ingreso a laborar para y bajo las ordenes de la demandada en fecha 01 DE FEBRERO DEL 2011, contratada para desempeñar el cargo de OPERARIA de la empresa y mis labores consistían en manipular las labores mecánicas de la maquina plana, las cuales desempeñaba en el lugar del centro de trabajo de la sociedad Producciones S.A. de C.V., devengando un salario de DOSCIENTOS DIEZ DOLARES CON NOVENTA

CENTAVOS DE DÓLAR MENSUALES, pagaderos en forma quincenal, en efectivo en moneda de curso legal, en las oficinas administrativas del centro de trabajo ya mencionado, habiendo estado sujeta a una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias con el horario siguiente de las ocho horas a las diecisiete horas con treinta minutos de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo.

Relacion de los hechos:

Es el caso que mi demandante laboro hasta el día 12 de Marzo del dos mil dieciseis, fecha esta en que el señor Jose Renato Campos Artiga, con el cargo de Gerente General, quien tiene facultades para contratar y despedir trabajadores, le manifesto que a partir de ese momento estaba despedida de su trabajo, hecho que ocurrió en las instalaciones del centro de trabajo de la sociedad Producciones S.A. de C.V., donde desempeño sus labores dicha trabajadora. Por lo expuesto a usted le PIDO:

Parte petitoria:

Me admita la presente demanda, me tenga por parte en este proceso, en el carácter que comparezco; cite a conciliación a la demandada; y si no logramos ningún avenimiento en dicha audiencia, previo los trámites legales correspondientes y la prueba que en su oportunidad presentare, en sentencia definitiva será condenada la demandada a pagarle a mi mandante: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO, VACACIÓN Y AGUINALDO PROPORCIONALES MÁS SALARIO CAÍDOS QUE SE OCASIONEN EN ESTA INSTANCIA.

Legitimo mi personería con copia certificada por notario de la credencial única y sus respectivas fotocopias de ley. Asimismo, presento para que se aseguren, original y copias de la respectiva comunicación mediante la cual se me informa sobre la consecución de asistencia legal para el presente caso.

Señalo para oír notificaciones: la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría Auxiliar en esta ciudad.

San Salvador, a los 25 días de mes de Septiembre de dos mil dieciséis.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and curves.

REF. 1673-6

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

SEÑOR JUEZ DE LO LABORAL DE ESTE DISTRITO JUDICIAL:

Yo, **Edgardo Antonio Castillo Bonilla**, de 43 años de edad, salvadoreño, Abogado, de este domicilio, portador de mi documento único de identidad número **13951267-3**, con Número de Identificación Tributaria 1217-251180-101-7 y Tarjeta de Identificación de Abogado número **cinco mil ciento treinta y seis**, actuando en mi calidad de Apoderado General Judicial de la sociedad **Producciones S.A. de C.V.**, de este domicilio, con número de identificación tributaria 1215-010285-102-2 calidad que compruebo con el testimonio del Poder General Judicial otorgado a mi favor por el señor **Victoriano Antonio Lopez** en su calidad de Representante Legal de la referida sociedad; y en la calidad en que actúo, con todo respeto le **EXPONGO:**

Que mi representada ha sido demanda en Juicio Individual de Trabajo de la referencia, por parte del(a) trabajador (a): **Blanca Mirian Perez Vasquez** reclamando indemnización por despido, vacación y aguinaldo proporcional, de conformidad con la demanda de mérito.

Que el día de ayer, se llevó a cabo la audiencia conciliatoria en la cual no se llegó a ningún arreglo, por lo que, de conformidad con la facultad que me confiere el artículo 375 literal b) del Código de Trabajo, en la calidad en que actuó en representación de la sociedad demandada, vengo por este medio a contestar la demanda de mérito en sentido negativo por no ser ciertos los hechos alegados en la misma.

Así mismo, en cuanto a los hechos y reclamos contenidos en dicha demanda, opongo las excepciones siguientes: (CONSIGNAR TODAS LAS EXCEPCIONES QUE SE PRETENDEN ALEGAR, TALES COMO PAGO, INEPTITUD DE LA DEMANDA, PRESCRIPCIÓN, ETC.)

Por tanto, con base en lo expuesto, y a lo señalado por el artículo 375 lit. b); 392 del Código de Trabajo vigente, con todo respeto **PIDO:**

- a) Se me admita el presente escrito
- b) Se me tenga por parte en el carácter en que comparezco
- c) Se tenga por contestada en sentido negativo la demanda incoada contra mi representada por no ser ciertos los hechos vertidos en la misma; y por opuestas las excepciones alegadas.
- d) Se continúe con el trámite legal que corresponde y en sentencia definitiva se absuelva a mi representada.

Señalo como lugar para oír notificaciones Calle Las Magnolias, Av. 503-Bis, Col. La Pradera, San Salvador.

San Salvador, a los 30 días del mes de Septiembre del año dos mil dieciséis.

Luego de haberse conocido la contestación de la demanda en sentido negativo por parte del demandado, se continua con el proceso judicial en contra de este; ya que en audiencia de conciliación no se llegó a ningún acuerdo formal y pacífico, el apoderado judicial propuso la restitución de la empleada a su puesto de trabajo; sin embargo ese acuerdo no se concluyó, por lo cual el demandado fue declarado rebelde por el juez competente, posteriormente se conocen los alegatos de ambas partes constituidos en los autos del proceso, en definitiva el patrono en este caso no tenía razón justificable para haber despedido a la trabajadora por lo que la sentencia definitiva dictada por la jueza competente fallo a favor de la trabajadora concediéndole las prestaciones reclamadas y condenando al patrono demandado a cancelar dichas prestaciones, así como la cancelación de los salarios caídos incurridos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que fue pronunciada la sentencia condenatoria de primera instancia, de acuerdo al Art. 420 del Código de Trabajo en ningún caso podrán exceder de los correspondientes treinta y cinco días en la sentencia dictada en primera instancia.

En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días."; es decir que independientemente de cuanto dure el proceso laboral, en concepto de salarios caídos se le pagaran hasta un máximo de 55 días.

50-09

CAMARA SEGUNDA DE LO LABORAL: San Salvador, a las quince horas y veinte minutos del día veinticinco de octubre de dos mil dieciséis.

Vistos en apelación de la sentencia definitiva pronunciada por la Señora Jueza Cuarto de lo Laboral con sede en esta ciudad, a las nueve horas y treinta minutos del día veintiuno de enero del presente año, en el juicio individual ordinario de trabajo promovido por el Procurador de Trabajo el licenciado JOSE SAUL BRIZUELA, en nombre y representación del trabajador BLANCA MIRIAN PÉREZ VÁSQUEZ, contra la sociedad PRODUCCIONES S.A. DE C.V., de este domicilio, reclamando indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcionales, así como salarios caídos incurridos en esta instancia, sentencia mediante la cual la Señora Jueza a que resolvió: “”””””””””1) Declarase terminado por despido injusto el contrato de trabajo que ha existido entre la sociedad PRODUCCIONES S.A. DE C.V., y la trabajadora BLANCA MIRIAN PÉREZ VÁSQUEZ; 2) Condenase a la sociedad PRODUCCIONES S.A. DE C.V., a pagar a la trabajadora BLANCA MIRIAN PÉREZ VÁSQUEZ, la suma de UN MIL CIENTO VEINTICUATRO DOLARES Y CINCUENTA Y DOS CENTAVOS: DE DÓLAR, por los conceptos siguientes: en concepto de indemnización UN MIL SETENTA Y SIETE DÓLARES Y SESENTA Y UN CENTAVOS DE DÓLAR, por vacaciones proporcionales; QUINCE DÓLARES Y DOS CENTAVOS DE DÓLAR, por aguinaldo proporcional; TREINTA Y UN DOLARES Y OCHENTA Y NUEVE CENTAVOS DE DÓLAR, como salarios caídos en esta instancia.-

HAGASE SABER “”””””””””

Intervinieron como partes en la instancia que precede el licenciado BRIZUELA, en el carácter ya indicado y el de igual cargo Licenciado Hugo Romeo López Almendares; así como el Licenciado Edgardo Antonio Castillo Bonilla, en su calidad de Apoderado General Judicial del demandado. En la presente lo hizo únicamente este último, siendo los procuradores de este domicilio.

Leídos los autos; y,

CONSIDERANDO:

I) Que con fecha veinticinco de septiembre del año retro próximo, el licenciado Brizuela, presentó la demanda de folio 1, la cual fue admitida, por lo que se ordenó citar a las partes a celebrar la conciliación de ley con calidad de emplazamiento para el demandado, diligencia que dio como resultado la no conciliación entre las partes, Por auto de folio 25, se declaró rebelde al patrono demandado y se tuvo de su parte por contestada la demanda en sentido negativo. Por escritos de folios 31 y 36, respectivamente, el licenciado Edgardo Antonio Castillo Bonilla, interrumpió la rebeldía declarada, y alegó y opuso expresamente la excepción contenida en el causal décimo segunda del Art. 50 C.T.

II) Que según consta en autos se siguió el trámite de ley en el curso de la primera instancia hasta pronunciarse sentencia definitiva, contra la que se interpuso recurso de apelación, siendo el motivo por el cual este tribunal conoce del juicio en grado.

III) El abogado Castillo Bonilla, se muestra inconforme con el fallo condenatorio de primera instancia, y aduce en agravios que hay un testigo de cargo al que se le dio fe indebidamente pues es una testigo de oídas, tal y como la misma Jueza refiere en su sentencia, y que además en su atestado no da razón del dicho.

Esta Cámara procede con lo expresado al examen de los autos, y advierte que en su sentencia la señora Jueza de la causa trae a cuenta el principio in dubio pro operario establecido en el Art.14 del CT., pero no plantea cuál es la duda razonable que encuentra en la aplicación de las normas de trabajo. La aplicación de este principio no debe verse con ligereza pues es un recurso límite que tiene que ver más que todo con las normas sustantivas, y no tiene nada que hacer cuando de apreciar prueba vertida se trate, pues en este caso ya la ley señala al operador de justicia cuáles son los sistemas de valoración permitidos.

Lo que sin lugar a dudas sucede en este caso es que el propio patrono niega en posiciones que se instruyera a su apoderado para ofrecer el reinstalo a que se alude en la audiencia conciliatoria de ley, con lo que no se puede contar con este hecho dentro del proceso, quedando de probarse únicamente los extremos de la demanda. Así, la prestación de servicios se ve implícita en la propuesta de reinstalo y en la naturaleza de la excepción alegada que por cierto ni se prueba en el juicio; y el despido impetrado se presume cierto vía el Art. 414 del CT., al darse todos los presupuestos procesales necesarios para ello.

Entonces, por las razones que en esta sentencia se dicen corresponde confirmar el fallo en lo que respecta a pago de indemnización y demás prestaciones accesorias por despido injusto, que por cierto es el punto de alzada del abogado Castillo Bonilla, visto que es el único que lo perjudica. Habría que cargar además en la condena los salarios caídos de esta instancia.

POR TANTO: con base a lo dicho, disposiciones legales citadas; y, a lo que para tal efecto disponen los Arts. Del 416 al 419 y 584 del Código de Trabajo, en relación con los Arts. 428 y 432 del Código de Procedimientos Civiles, esta Cámara, a nombre de la República, **FALLA:** a) Confirmase el fallo del que se ha hecho mérito y b) condénese al demandado a pagar la suma de CIENTO SESENTA Y SEIS DOLARES SESENTA Y SIETE CENTAVOS DE DÓLAR, en concepto de salarios caídos, causados en esta instancia. **HAGASE SABER.-**

Pronunciada por los señores Magistrados que la suscriben.-

Anexo. 3

LEYES APLICABLES EN MATERIA LABORAL:

1	La Constitución de la República
2	El Código de Trabajo
3	La Ley del Servicio Civil
4	Ley de la Carrera Administrativa y Municipal
5	Ley de Vacaciones y Asuetos para el Sector Publico
6	Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.
7	Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
8	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
9	Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones
10	Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
11	Reglamento para la Aplicación de Régimen del Seguro Social
12	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
13	Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos

Anexo. 4
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Mes																				
		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre												
Diseño de investigación																						
1	Planteamiento del Problema	■	■	■																		
2	Enunciado del problema		■																			
3	Justificación del problema		■	■																		
4	Objetivos		■	■																		
5	Hipótesis y su operacionalización			■	■	■																
6	Marco metodológico			■	■	■																
7	Marco histórico o referencial				■	■																
8	Marco teórico				■	■																
9	Marco normativo					■	■															
Ejecución de la investigación																						
10	Elaboración del cuestionario					■	■															
11	Recolección de la información							■	■													
12	Procesamiento de la información								■	■												
13	Análisis e interpretación de la información									■	■											
14	Diseño de la guía programática										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
15	Entrega del trabajo de grado al Coordinador del proceso																			■		
16	Revisión del trabajo de tesis																			■	■	■
17	Defensa del trabajo de tesis																					■

Anexo. 5

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL DAPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS SECCION DE CONTADURÍA PÚBLICA.

PROGRAMA DE DERECHO LABORAL

PROGRAMA DEL CURSO

GENERALIDADES:

NOMBRE DE LA ASIGNATURA :	DERECHO LABORAL
CARRERA :	CONTADURÍA PUBLICA
REQUISITO :	DERECHO TRIBUTARIO II
NUMERO DE HORAS SEMANA :	5 HORAS
DETALLE DE HORAS SEMANA :	3 HORAS EXPOSITIVAS 2 HORAS DISCUSIÓN GRUPAL DE TEMAS
NUMERO DE HORAS CURSO :	80 HORAS
U.V.	3 (TRES)
CODIFICACIÓN :	DER118

OBJETIVO GENERAL:

Conocer la estructura científica del Derecho Laboral, tanto en sus normas individuales y de prevención y seguridad social, como las de diversas instituciones del Derecho colectivo de Trabajo, a fin de cumplir con su objetivo angular de procurar, garantizar y en lo posible mantener, la armonía entre el capital y el trabajo

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Definir el derecho laboral, enumerar sus fuentes, conocer y distinguir los sujetos del Derecho individual de trabajo y los sujetos vinculados con las relaciones colectivas y procesales.
- b) Distinguir el contrato de trabajo de los demás contratos, enumerando los componentes del mismo, estableciendo objetivamente sus efectos en función y concordancia de nuestra realidad social.
- c) Análisis y discusión de entre las categorías: Interrupción, suspensión, resolución y terminación de los contratos de trabajo.
- d) Comprensión y aplicación de medidas de prevención y seguridad social.

- e) Breve análisis del desarrollo de las instituciones colectivas de trabajo y sindicalismo del país.

PROGRAMA

PRIMERA UNIDAD

1. Definición y división del Derecho Laboral
2. Fuentes y codificación del Derecho Laboral
3. Los sujetos del Derecho Laboral
 - Del Derecho Individual
 - Del Derecho Colectivo
 - Del Derecho Procesal.
4. La estabilidad en el trabajo (La situación patronal)

SEGUNDA UNIDAD

1. El contrato Individual de Trabajo
2. Concepto, elementos, características (Generales y Específicas)
3. Contenido del contrato individual de trabajo. El salario, la jornada de trabajo, descanso, asueto y aguinaldo.
4. Duración del contrato Individual de trabajo. Indefinido, a Plazo fijo y periodo de prueba.
5. 5 Efectos del contrato individual de trabajo

TERCERA UNIDAD

1. La suspensión, resolución y extinción de los efectos del contrato individual de trabajo.
 - 1.1 Interrupción de labores
 - 1.2 Suspensión del contrato
 - 1.3 Resolución del contrato
 - 1.4 Extinción del contrato
 - 1.4.1 Terminación
 - 1.4.2 Mutuo consentimiento
 - 1.4.3 Renuncia
 - 1.4.4 Despido

CUARTA UNIDAD

1. El trabajo sujeto a regímenes especiales:

- 1.1 Aprendizaje
 - 1.2 El trabajo de los menores y mujeres
 - 1.3 El trabajo domestico
 - 1.4 El trabajo a domicilio
 - 1.5 EL trabajo agropecuario
- 2. Prevención y Seguridad Social
 - 2.1 Disposiciones Generales
 - 2.1.1 Trabajo de Mujeres y menores
 - 2.1.2 Labores insalubres y peligrosas
 - 2.2 Prestaciones Inmediatas
 - 2.3 Seguridad e higiene en el trabajo
 - 2.4 Riesgos profesionales
 - 2.5 Seguridad Social (ISSS – INPEP)

QUINTA UNIDAD

EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

- 1. Derecho de coalición, Concepto, características.
- 2. La Asociación Profesional, concepto.
 - 2.1 Los sindicatos, concepto, naturaleza jurídica y fines, clases de ellos s/n, sistema legal
 - 2.2 Libertad de asociación profesional. Cláusulas de exclusión y preferencia sindical.
 - 2.3 Requisitos para su formación, constitución, estatutos y persona jurídica.
 - 2.4 Gobierno de los mismos, atribuciones, prohibiciones, sanciones. Fuero Sindical.
 - 2.5 Federaciones y confederaciones

SEXTA UNIDAD

- 1. El contrato colectivo de trabajo. Concepto, naturaleza jurídica, caracteres especiales.
 - 1.1 Contenido y relación entre contrato colectivo e individual de trabajo.
 - 1.2 Duración, rescisión, revisión, modificación y terminación contrato colectivo.
 - 1.3 Obligación de celebrar contratos colectivos. Ventajas
 - 1.4 Contratación colectiva en instituciones descentralizadas
 - 1.5 La convención colectiva de trabajo.
 - 1.6 El contrato Ley. Concepto, origen, caracteres, requisitos, efectos y duración.
 - 1.7 El reglamento interno de trabajo.

SEPTIMA UNIDAD

1. Los conflictos colectivos de trabajo
 - 1.1 Concepto, caracteres, efectos, duración y etapas.
 - 1.2 Calificación judicial de la huelga
 - 1.3 Huelga por solidaridad
 - 1.4 El paro

METODOLOGIA Y ACTIVIDADES DIDACTICAS

METODOLOGIA

- Clases expositivas con participación activa del estudiante.
- Laboratorios aplicados, controles de lectura y test

EVALUACION

- Un control de lectura
- Laboratorio
- Un tema a analizar por grupos de estudiantes
- Trabajo ex aula
- Examen parcial.

RECURSOS Y MEDIOS DIDACTICOS

- Pizarrón, yeso, borrador, notas de clases, guías de clases.

BIBLIOGRAFÍA

- Compendio De Derecho Laboral. Guillermo Cabanellas
- Código de Trabajo de El Salvador 1972 con reformas a 1994

Anexo. 6

PROPUESTA DE ACTUALIZACION DEL PROGRAMA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE CONTADURÍA PÚBLICA.

GENERALIDADES DE LA ASIGNATURA:

NOMBRE DE LA ASIGNATURA :	DERECHO LABORAL
CARRERA :	CONTADURÍA PÚBLICA
REQUISITO :	DERECHO TRIBUTARIO II
NUMERO DE HORAS SEMANALES :	5 HORAS
DETALLE DE HORAS SEMANALES :	3 HORAS EXPOSITIVAS 2 HORAS DISCUSIÓN GRUPAL DE TEMAS
NUMERO DE HORAS CURSO :	80 HORAS
UNIDADES VALORATIVAS.	: 4 (U.V) ANTES 3
CODIFICACIÓN :	DER118
DURACION DEL CICLO :	19 SEMANAS
PLAN DE ESTUDIO :	1994
CICLO ACADÉMICO :	I-2016

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es la rama del ordenamiento jurídico que regula el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales, entendiendo por este último concepto el conjunto de las representaciones profesionales y las prácticas que las mismas desarrollan. Concretamente, durante este curso se abordarán sus aspectos generales, sus fuentes, los sujetos de la relación de trabajo; haciendo énfasis en la figura del contrato individual y colectivo de trabajo. Y es que, debido al carácter eminentemente social de esta disciplina, a su profundo entronque con el modelo económico del sistema productivo imperante y a los cambios que en él operan, así como a su función de regulación de los mercados de trabajo, esta asignatura reviste especial importancia para el profesional en Contaduría Pública.

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno comprenda la importancia de derecho del trabajo como parte importante de la justicia social en nuestro país, que aplique los principios y conceptos fundamentales de esta disciplina tanto en su calidad de patrón o representante del mismo, como del trabajador y que comprenda los aspectos jurídicos laborales relacionados con la defensa de sus propios intereses de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

OBJETIVOS POR UNIDAD DIDÁCTICA

- UNIDAD I:** Que los estudiantes puedan definir el derecho laboral, enumerar sus fuentes, conocer y distinguir los sujetos que son parte del Derecho individual de trabajo y los sujetos vinculados con las relaciones colectivas y procesales.
- UNIDAD II:** Que los estudiantes determinen la relación laboral entre patrono y trabajador, plasmada en el contrato de trabajo, enumerando los componentes del mismo, estableciendo objetivamente sus efectos en función y concordancia de nuestra realidad social. Que puedan realizar un análisis y discusión de las fuentes que originan la terminación de la relación laboral con o sin responsabilidad de las partes; así mismo analizar efectivamente los trabajos sujetos a regímenes especiales contemplados en la ley.
- UNIDAD III:** Que los estudiantes puedan Comprender y aplicar las medidas de prevención y seguridad social en el riesgo de trabajo dispuestas por el Código de Trabajo y la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- UNIDAD IV:** Que los estudiantes puedan efectuar una Breve descripción y análisis del Derecho Colectivo del trabajo y desarrollo de las instituciones colectivas y sindicalismo del país, así como discutir y comprender el proceso de los conflictos de trabajo.

UNIDAD V: Que los estudiantes puedan comprender y discutir la tutela de los derechos laborales, en los tribunales judiciales y administrativos de lo laboral, analizando el debido proceso.

PRIMERA UNIDAD:

FORMACIÓN HISTÓRICA Y ASPECTOS GENERALES
DEL DERECHO LABORAL.

1. Antecedentes del Derecho Laboral.
 - 1.1. A nivel mundial.
 - 1.2. A nivel nacional.
2. Conceptos y División del Derecho Laboral.
3. Fuentes del Derecho Laboral.
4. Los sujetos del Derecho Laboral.
 - 4.1 Sujetos del Derecho Individual.
 - 4.2 Sujetos del Derecho Colectivo
 - 4.3 Sujetos del Derecho Procesal.
5. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.
6. Relación de la legislación laboral con otras disciplinas o ciencias:
 - 6.1. Relación en materia tributaria,
 - 6.2. Relación en materia mercantil
 - 6.3. Relación en materia financiera.

SEGUNDA UNIDAD:

LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1. La Relación Laboral:
 - 1.1. Legislación aplicable a la Relación laboral en el sector privado.
 - 1.2. Legislación aplicable a la Relación laboral en el sector público.
2. El contrato Individual de Trabajo
 - 2.1. Concepto,
 - 2.2. Elementos,
 - 2.3. Sujetos,
 - 2.4. Características,
 - 2.5. Tipos de contratos.

3. Contenido del contrato Individual de trabajo.
 - 3.1. Derechos y Obligaciones de ambas partes (patrono-trabajador).
 - 3.2. El salario,
 - 3.3. La jornada de trabajo,
 - 3.4. Descanso,
 - 3.5. Vacación,
 - 3.6. Asuetos,
 - 3.7. Aguinaldo.
4. Duración del contrato Individual de trabajo.
 - 4.1. Indefinido,
 - 4.2. A Plazo,
 - 4.3. A periodo de prueba.
 - 4.4. Interino.
 - 4.5. Ejemplos prácticos de los contratos.
5. Figuras que afectan el contrato individual de trabajo.
 - 5.1. Interrupción del contrato
 - 5.2. Suspensión del contrato
 - 5.3. Resolución del contrato
 - 5.4. Extinción del contrato:
 - 5.4.1. Por Terminación.
 - 5.4.2. Por Mutuo consentimiento.
 - 5.4.3. Por Despido.
 - 5.4.3.1. Casos prácticos.
 - 5.4.4. Por Renuncia.
 - 5.4.4.1. Renuncia común que establece el Código de Trabajo.
 - 5.4.4.2. Renuncia que establece la Ley de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
 - 5.4.4.3. Casos prácticos.
6. El trabajo sujeto a regímenes especiales:
 - 6.1. Aprendizaje,
 - 6.2. El trabajo de los menores y mujeres,
 - 6.3. El trabajo doméstico,
 - 6.4. El trabajo a domicilio,
 - 6.5. EL trabajo agropecuario,
 - 6.6. El trabajador Extranjero.
7. El Reglamento Interno de Trabajo.

1. Antecedentes de la Seguridad Social.
 - 1.1. A nivel mundial.
 - 1.2. En El Salvador.
2. Conceptos y definiciones.
3. Legislación aplicable.
4. Riesgos Profesionales, (Riesgos Comunes, Maternidad.)
 - 4.1. Conceptos.
 - 4.2. Tipos de Riesgos.
 - 4.3. Consecuencias
 - 4.4. Responsabilidades
 - 4.5. Casos prácticos.
5. Seguridad y Salud Ocupacional.
 - 5.1. Concepto y definiciones.
 - 5.2. Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus reglamentos.
 - 5.2.1. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
 - 5.2.2. Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en el lugar de Trabajo.
 - 5.3. Multas y sanciones.

1. Derecho de Asociación Profesional.
 - 1.1. Conceptos y definiciones.
 - 1.2. Características.
2. Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo.
3. El Contrato Colectivo de Trabajo:
 - 3.1. Concepto,
 - 3.2. Contenido,
 - 3.3. Naturaleza jurídica,
 - 3.4. Caracteres especiales
 - 3.5. Duración
 - 3.6. Modificación
 - 3.7. Terminación
4. Los Sindicatos:

- 4.1. Concepto,
- 4.2. Naturaleza jurídica
- 4.3. Fines,
- 4.4. Clases
- 4.5. Principios.
- 4.6. Sistema legal
- 4.7. Atribuciones
- 4.8. Prohibiciones
- 4.9. Sanciones
- 4.10. Fuero sindical
- 5. La Convención Colectiva de Trabajo
- 6. El Contrato Ley:
 - 6.1. Concepto,
 - 6.2. Origen,
- 7. Federaciones y Confederaciones.
- 8. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la Libertad Sindical.
- 9. Los conflictos colectivos de trabajo.
 - 9.1. Concepto,
 - 9.2. Caracteres,
 - 9.3. Etapas.
 - 9.3.1. Trato Directo,
 - 9.3.2. Conciliación,
 - 9.3.3. Arbitraje,
 - 9.3.4. La huelga.
 - 9.3.5. El paro.

QUINTA UNIDAD:

EL PROCESO LABORAL.

- 1. Teoría de Proceso Laboral.
 - 1.1. Diferencias entre proceso y procedimiento
 - 1.2. Principios Básicos.
 - 1.3. Fundamentos.
 - 1.4. Caracteres.
 - 1.5. El proceso administrativo (MINITRAB) y el proceso judicial laboral (Jueces de lo Laboral)

2. La jurisdicción en materia laboral, clases y formas de determinar la jurisdicción.
3. La competencia en materia laboral, clases y formas de determinar la competencia.
4. Jurisprudencia.
5. Casos prácticos de cálculos de salarios caídos.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE SUGERIDAS.

Las estrategias de enseñanza son aquellas de las cuales se vale el asesor para mediar, facilitar promover y organizar los aprendizajes. Para el desarrollo del curso se sugieren las siguientes estrategias:

- Actividades introductorias
- Actividades integradoras
- Actividades de discusiones guiadas
- Actividades de resolución de problemas o situaciones
- Actividades de análisis y razonamiento
- Actividades de exploración (investigación)
- Analogías
- Ejercicios prácticos y problemas de aplicación
- Grupos de trabajo o Trabajo colaborativo

METODOLOGIA	EVALUACION	RECURSOS Y MEDIOS DIDACTICOS
La cátedra utiliza diversas estrategias didácticas, buscando la mayor participación del alumno	<ul style="list-style-type: none"> • Un control de lectura • Laboratorio • Un tema a analizar por grupos de estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora, proyector multimedia, plumón, pizarrón, borrador, notas de clases, guías de

mediante trabajos grupales, análisis de casos, tareas de investigación, clases expositivas con participación activa del estudiante, laboratorios aplicados, controles de lectura y test.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo ex aula • Examen parcial. 	clases, folletos, libros sugeridos.
--	--	-------------------------------------

BIBLIOGRAFÍA

- Compendio De Derecho Laboral. Guillermo Cabanellas
- Código de Trabajo de El Salvador 1972 con reformas a 1994
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, según Decreto Legislativo N°: 254, Publicado en Diario Oficial N° 82, Tomo: 387, Publicación en DO: 05/05/2010
- Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, según Decreto N° 86
- Ley del Servicio Civil, según Decreto Ley N°: 507 Fecha:24/11/1961 D. Oficial: 239 Tomo: 193 Publicación DO: 27/12/1961



Anexo.7

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

TEMA: “Guía Programática para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral, en la carrera de licenciatura en Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental”

DESTINATARIO: Encuesta dirigida a los estudiantes de quinto año de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental.

OBJETIVO: Obtener una opinión objetiva de la población estudiantil para analizar la metodología de enseñanza utilizada por docentes así como la idoneidad del contenido programático de la asignatura Derecho Laboral.

1. ¿Al inicio del ciclo académico le fue proporcionado a usted el Programa de Estudio de la asignatura de Derecho Laboral?
Sí_____ No_____
2. ¿Según su criterio considera la necesidad de actualizar el programa de estudio de la asignatura Derecho Laboral?
Sí_____ No_____
3. ¿Cuáles considera usted que son las razones por las que el programa de la asignatura Derecho Laboral debe ser actualizado?

Para facilitar la comprensión de algunos temas	
No existe actualización del programa de estudio	
Es poco satisfactorio	
Para el buen estudio practico del Derecho Laboral	

4. ¿Según su opinión, una guía de estudios para Derecho Laboral, facilitaría el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en esta asignatura?

Sí_____ No_____

5. ¿De qué manera considera que contribuye el desarrollo de una guía Programática de Derecho Laboral?

Fuente bibliográfica para el docente y alumnos	
Fuente de apoyo para el docente	
Herramienta para el estudiante en el desarrollo de casos de actualidad.	

6. ¿considera usted que el diseño metodológico y la planificación estratégica del programa de estudio de Derecho Laboral está elaborado con base a la realidad económica y financiera que nuestro país presenta en la actualidad?

Sí_____ No_____

7. ¿A su criterio se desarrolló el 100% de los contenidos del Programa de Estudio de la asignatura Derecho Laboral?

Sí_____ No_____

8. Si su respuesta a la interrogante anterior fue negativa, ¿Cuáles considera usted que son las razones por las cuales los contenidos del programa no se desarrollan en su totalidad?

Falta de horas asignadas para las clases	
Falta de material bibliográfico	
Pérdida de tiempo en el desarrollo de algunos temas	
Se abstiene de opinar	

9. ¿Recuerda cuáles fueron los contenidos impartidos en la asignatura de Derecho Laboral?

Sí_____ No_____

10. ¿Considera usted que los recursos didácticos que utilizó el docente al impartir las clases en la asignatura de Derecho Laboral fueron los adecuados?

Sí_____ No_____

11. Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa, ¿Por qué cree que los recursos didácticos utilizados por el docente no son adecuados?

Uso excesivo de algunos medios	
Conocimientos desactualizados	
Falta de medios Didácticos	
Poca creatividad y disposición para utilizar nuevos recursos	

12. ¿Consideraría necesario que el docente aplique nuevos recursos didácticos en el desarrollo del programa de la asignatura Derecho Laboral?

SI _____ NO _____

13. ¿Considera usted que el docente debería utilizar una estrategia de evaluación de los contenidos de la asignatura Derecho Laboral deferente a la utilizada actualmente?

SI _____ NO _____

14. ¿Qué tipo de estrategias de evaluación es la más utilizada por el docente para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral?

Control de lectura	
Laboratorios	
Examen parcial	

Análisis de casos	
Trabajos ex – aula	
Talleres	

15. ¿Considera necesario que se incorporen nuevos temas en el desarrollo de la asignatura de Derecho Laboral?

SI _____ NO _____

16. ¿Al cursar la asignatura tubo dificultad para encontrar material bibliográfico que desarrolle de forma práctica temas actuales de Derecho Laboral?

SI _____ NO _____

17. ¿Considera usted que en la Sección de Contaduría Pública existe material bibliográfico que exponga y desarrolle puntualmente casos prácticos sobre la asignatura Derecho Laboral?

SI _____ NO _____

18. ¿Considera usted, que la forma como se desarrolla el programa de la asignatura de Derecho Laboral en la Facultad Multidisciplinaria Oriental es el adecuado para un eficiente proceso de enseñanza – aprendizaje?

SI _____ NO _____ NECESITA MEJORAR _____

19. ¿Considera usted que el programa de estudio de la asignatura de Derecho Laboral ha sido estructurado para fomentar una educación integral en los estudiantes de Contaduría Pública de la Facultad Multidisciplinaria Oriental?

SI _____ NO _____ NECESITA MEJORAR _____

20. ¿Qué nivel de aceptación le produce a usted la metodología adoptada para el desarrollo de la asignatura de Derecho Laboral en la carrera de Contaduría Pública?

Alta _____ Medio _____ Bajo _____

21. ¿Qué metodología fue empleada por el docente al impartir la asignatura de Derecho Laboral?

Clases expositivas	
Trabajos ex aula	
Folletos	
Discusiones en grupos	
Aplicación de casos prácticos.	
Controles de lectura	

22. ¿Cómo considera su conocimiento adquirido en el curso de la asignatura Derecho Laboral?

Excelente ___Muy bueno ___ Bueno ___ Regular ___ Deficiente ___

23. ¿Cómo calificaría usted la metodología o técnicas de enseñanza utilizadas por el docente para impartir la asignatura de Derecho Laboral?

Excelente_____ Bueno_____ Malo_____ Necesita Mejorar_____



Anexo. 8
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCIÓN DE CONTADURIA PÚBLICA

TEMA: “Guía Programática para el desarrollo de la asignatura Derecho Laboral, en la carrera de licenciatura en Contaduría Pública de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental”

DESTINATARIO: Entrevista dirigida al docente responsable de la asignatura de Derecho Laboral de la Facultad Multidisciplinaria Oriental.

OBJETIVO: Obtener una opinión crítica y objetiva de los docentes en cuanto a la eficiencia de la instrumentación didáctica utilizada; así como la idoneidad del contenido programático del programa de estudio de la asignatura Derecho Laboral, para enriquecer el análisis de la calidad educativa universitaria. Esta información será utilizada para fines académicos de la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador.

INDICACION: Responda las siguientes interrogantes que se le presentan a continuación según considere conveniente.

1. ¿Considera necesario contar con material bibliográfico que brinde información sobre casos prácticos con aplicaciones al Derecho Laboral? Si, No, ¿Por qué?
2. ¿Con base en el programa de estudio actual, considera usted que el contenido de la asignatura Derecho Laboral, satisface las necesidades de formación profesional del estudiante de Contaduría Pública? Sí, No, ¿Por qué?
3. ¿Considera necesaria la actualización de los contenidos del programa de estudio de la asignatura Derecho Laboral? Si, No, ¿Por qué?; ¿Qué temas añadiría o quitaría?

4. ¿Al momento de impartir la asignatura en cuestión ha realizado usted alguna modificación al programa de estudio? Sí, No, ¿Por qué?
5. ¿Qué metodología utiliza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura?; ¿Explique?
6. ¿Considera que la didáctica utilizada para el desarrollo de la asignatura está de acuerdo a las inquietudes que el estudiante pueda tener acerca del Derecho Laboral? Sí, No, ¿Por qué?
7. ¿Qué recursos didácticos utiliza para el desarrollo de la asignatura?, ¿A su criterio qué otros recursos adicionaría?
8. ¿Cómo valora usted el proceso de enseñanza-aprendizaje en el desarrollo de la materia de Derecho Laboral?
9. ¿Qué técnicas de enseñanza aplica usted para desarrollar los contenidos de la asignatura Derecho Laboral?
10. ¿Considera usted que el tiempo asignado para el desarrollo del contenido programático de la asignatura de Derecho Laboral es el idóneo (4 Horas Semanales)? Sí, No, ¿Por qué?
11. ¿Cuándo impartió la asignatura de Derecho Laboral abordo el 100% del contenido programático? Si, No, ¿Por qué?
12. ¿Cuál cree usted que debería ser el papel que debe desempeñar el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje al impartir la asignatura de Derecho Laboral en la Facultad Multidisciplinaria Oriental?
Investigador _____ Participativo _____ Critico_____ Modelo facilitador_____
13. ¿Cómo evalúa la asimilación de los contenidos de la materia por parte de los estudiantes?
Bueno _____ Malo _____ Excelente _____ Necesita mejorar _____