

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



**TRABAJO DE GRADO**

PROCEDIMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES  
EN EL CASO DE DESPIDO, RENUNCIA O MUERTE DEL TRABAJADOR

**PARA OPTAR AL GRADO DE**

LICENCIADA EN CONTADURÍA PÚBLICA

**PRESENTADO POR**

FLOR DE MARÍA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

MARIELA ELIZABETH MIRANDA MÁRQUEZ

KATHYA ESTEFANÍA PIMENTEL CRUZ

ADRIANA GABRIELA RECINOS MOLINA

**DOCENTE ASESOR**

LICENCIADO FRANCISCO FERNANDO MORÁN PEÑA

**FEBRERO, 2020**

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

SECRETARIO GENERAL

LICDO. LUÍS ANTONIO MEJÍA LIPE

DEFENSOR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES



M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS

DECANO

M.Ed. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA

VICEDECANA

LICDO. JAIME ERNESTO SERMEÑO DE LA PEÑA

SECRETARIO

M.Sc. WALDEMAR SANDOVAL

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme sabiduría, perseverancia y disciplina, para lograr una de las metas más anheladas en mi vida; ante los obstáculos, me lleno de fe y determinación.

A mi madre Gloria del Carmen Rodríguez por su esfuerzo, sacrificio y dedicación en todo momento, por su apoyo incondicional e inmenso amor, a mi padre Salvador Adán González Duarte (Q.D.D.G) hasta el cielo por forjarme a ser una persona de bien, con valores y principios y a mi hermano Salvador Adán González Rodríguez por su apoyo incondicional en los momentos más difíciles, por creer en mí en todo momento y por ayudarme a no rendirme.

A mis compañeras de tesis para quienes guardo mi admiración y cariño, deseando que este sea solo un peldaño más en su próspera vida profesional, les deseo lo mejor y agradezco por su compromiso, esfuerzo y dedicación en cada momento por haber sido parte importante en la culminación de este proceso.

A nuestro asesor Licenciado Francisco Fernando Morán Peña por guiarnos, por haber sido parte fundamental en este proceso, por la paciencia, enseñanza y atención en todo momento por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

**Flor de María González Rodríguez**

## **Agradecimientos**

A mi Padre Eterno, por permitirme despertar cada mañana y contemplar sus grandes misericordias, reconozco que lo que soy y lo que espero ser es solamente por Él, grande ha sido su mano que me ha sostenido todo este tiempo, ahora estoy a punto de cumplir una de mis metas que sin su intervención no lo hubiera logrado, por todo esto y más a Dios sea la gloria.

A mi madre, que ha sido la persona que más me ha amado en esta tierra, ese amor incondicional ha sido mi motor para caminar cada día, gracias a ella estoy aquí, gracias a ella puedo decir lo logramos, estaré eternamente agradecida por tener a una mujer tan fuerte como madre que me enseñó que con Dios todas las cosas son posibles.

A mis compañeras de trabajo de grado, ha sido muy refrescante compartir con ellas porque son unas personas que transmiten mucha alegría, en el desarrollo de nuestro trabajo fuimos superando los dificultades que se nos presentaron, muchas gracias por todo su esfuerzo, sé que no fue fácil, pero en verdad valió la pena.

A nuestro docente director, gracias por toda la instrucción que nos brindó en la realización de nuestro trabajo de grado, por siempre estar dispuesto a atendernos cuando se lo solicitamos.

**Mariela Elizabeth Miranda Márquez**

## **Agradecimientos**

“Lo maravilloso de aprender, es que nadie puede arrebatárnoslo”. Doy infinitas gracias a Dios por permitirme lograr una de las metas propuestas en mi vida y porque durante todo el proceso de esta carrera, me llenó de la sabiduría necesaria para culminar satisfactoriamente. Siempre estuvo presente mostrándome su infinito amor y misericordia, estoy segura que es por su voluntad que he logrado lo que hasta el día de ahora soy.

Gracias a mi familia y en especial a mis padres, los promotores de mis sueños, que desde pequeña creyeron en mí y me enseñaron a esforzarme por lo que quería, los que siempre estuvieron a mi lado guiándome por el camino correcto y amándome en todo momento. Dios me dio la bendición de tenerlos conmigo y es por ellos y por la ayuda de Dios que he logrado mis metas.

Es gratificante contar con la compañía de mi novio y de mi hermana, personas fundamentales en mi vida, gracias a ellos por cada día creer en mis expectativas y capacidades, por estar siempre dispuestos ayudarme y por anhelar en todo momento lo mejor para mí.

Gracias a mis compañeras de tesis, quiero exaltar sus esfuerzos y sacrificios, por hacer de esta faena algo que pude disfrutar, por compartir conmigo un poquito de su vida, gracias por su valiosa amistad y por ser personas claves para lograr mis propósitos.

A nuestro docente asesor, gracias por compartir con nosotras de su sabiduría, por su atención, disposición y su tiempo, instruyéndonos en todo momento y con toda voluntad para la culminación exitosa de este trabajo.

**Kathya Estefanía Pimentel Cruz**

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por las oportunidades y bendiciones que me ha concedido, por darme fortaleza, sabiduría, disciplina y perseverancia a lo largo de mis estudios para lograr una de las metas propuestas en mi vida.

A mi madre Elba Molina Morán y a mi padre Wilfredo Recinos Menéndez, por su amor y apoyo incondicional, por brindarme educación de calidad, por sus consejos y palabras de aliento en los momentos difíciles, por creer en mis capacidades para vencer cada reto, sus sacrificios, oraciones, por su valiosa comprensión durante toda mi carrera.

A mis compañeras de tesis, Flor de María González Rodríguez, Kathya Estefanía Pimentel Cruz y Mariela Elizabeth Miranda Márquez por el compañerismo brindado no solo en el proceso de tesis sino también durante los últimos años de nuestros estudios universitarios, por su entrega, dedicación, paciencia, y por su gran amistad, gracias a ellas este proceso valió la pena y se logró culminar con éxito.

A nuestro asesor Lic. Francisco Fernando Morán Peña por su amabilidad, paciencia, apoyo, disponibilidad, ayuda en el momento oportuno, por su orientación, por compartir sus conocimientos y profesionalismo.

**Adriana Gabriela Recinos Molina**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	xv
Capítulo I. Planteamiento del problema .....	17
1.1 Situación problemática .....	17
1.2 Enunciado del problema .....	19
1.3 Justificación de la investigación .....	20
1.4 Alcances y limitaciones de la investigación .....	21
1.4.1 Alcance de la investigación. ....	21
1.4.2 Limitaciones de la investigación. ....	22
1.5 Delimitación de la investigación .....	23
1.5.1 Delimitación temporal. ....	23
1.5.2 Delimitación geográfica. ....	23
1.5.3 Delimitación específica o social. ....	23
1.6 Objetivos de la investigación .....	24
1.6.1 Objetivo general. ....	24
1.6.2 Objetivos específicos. ....	24
Capítulo II. Marco teórico .....	25
2.1 Antecedentes .....	25
2.1.1 Origen del derecho laboral. ....	25
2.1.1.1 Esclavismo. ....	25
2.1.1.2 Revolución industrial. ....	26
2.1.1.3 Revolución francesa. ....	26
2.1.2 Historia del Derecho Laboral en El Salvador. ....	27
2.1.3 Principios fundamentales del trabajo. ....	32
2.1.3.1 Principio protector. ....	32



2.1.3.2	Principio de la irrenunciabilidad. ....	34
2.1.3.3	Principio de continuidad. ....	35
2.1.3.4	Principio de la primacía de la realidad. ....	35
2.1.3.5	Principio de la razonabilidad. ....	36
2.1.3.6	Principio de buena fe. ....	37
2.2	Base legal.....	37
2.2.1	Trabajo y seguridad social. ....	37
2.2.2	Servicio civil .....	39
2.2.2.1	Relaciones laborales regidas por la Ley del Servicio Civil. ....	40
2.2.2.1.1	Finalidad, alcance y sujetos de aplicación de la ley. ....	42
2.2.2.1.2	Creación y supresión de plazas en la administración pública. ....	44
2.2.3	Relaciones laborales regidas por el Código de Trabajo. ....	46
2.2.3.1	Finalidad y sujetos de aplicación. ....	46
2.2.3.2	Conceptos generales. ....	47
2.2.3.3	Contrato individual de trabajo. ....	48
2.2.3.4	Causales de terminación del contrato individual de trabajo. ....	51
2.2.3.4.1	Causales de terminación del contrato individual de trabajo que no dan lugar a prestaciones de indemnización.....	52
2.2.3.4.2	Causales de terminación del contrato individual de trabajo que dan lugar a prestaciones de indemnización.....	52
2.2.3.5	El despido de hecho.....	53
2.2.3.5.1	La indemnización por despido de hecho. ....	55
2.2.3.6	Prescripción.....	56
2.2.4	Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	58
2.2.4.1	Finalidad y sujetos de aplicación. ....	58
2.2.4.2	Preaviso y presentación de renuncia voluntaria.....	59

2.2.4.3	Monto de la prestación. ....	60
2.2.4.4	Negativa a recibir la renuncia. ....	60
2.2.4.5	Regulaciones superiores. ....	60
2.2.4.6	Exención tributaria. ....	60
2.2.4.7	Muerte del trabajador. ....	61
2.3	Base teórica.....	61
2.3.1	Sujetos de la relación laboral. ....	61
2.3.2	Renuncia Voluntaria. ....	62
2.3.3	El despido. ....	63
2.3.4	Indemnización por despido injustificado.....	63
2.3.5	Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). ....	64
2.3.5.1	Sección 28 Beneficios a los empleados.....	64
2.3.6	Obligaciones laborales.....	66
2.3.6.1	Indemnización. ....	66
2.3.6.1.1	Indemnizaciones para empleados públicos.....	67
2.3.6.1.2	Indemnización para empleados privados.....	68
2.3.6.1.3	Aguinaldo. ....	69
2.3.6.1.4	Vacaciones. ....	71
Capítulo III. Marco metodológico .....		73
3.1	Tipo de estudio.....	73
3.1.1	Importancia de la investigación. ....	73
3.1.2	Enfoque de la investigación. ....	73
3.1.2.1	Método Mixto. ....	74
3.1.2.1.1.	Diseño Explicativo Secuencial (DEXPLIS). ....	75

3.2	Población y muestra .....	76
3.2.1	Población. ....	76
3.2.2	Muestra. ....	77
3.2.2.1	Determinación de la muestra. ....	79
3.3	Técnicas e instrumentos de investigación .....	79
3.3.1	Técnicas de investigación. ....	80
3.3.2	Instrumentos de investigación.....	80
3.3.2.1	La encuesta. ....	80
3.3.2.1.1	Interpretación de los resultados.....	81
3.3.2.2	La entrevista.....	97
3.3.2.2.1	Interpretación de los resultados.....	97
Capítulo IV. Procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador .....		103
4.1	Descripción de la propuesta.....	103
4.2	Procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador .....	105
4.2.1	Caso I. Despido de hecho. ....	106
4.2.1.1	Cálculo de la indemnización. ....	106
4.2.1.1.1	Indemnización anual.....	106
4.2.1.1.2	Indemnización proporcional. ....	107
4.2.1.1.3	Indemnización total a recibir. ....	108
4.2.1.2	Cálculo de la vacación proporcional. ....	109
4.2.1.2.1	Vacación anual. ....	109
4.2.1.2.2	Vacación proporcional a recibir. ....	110
4.2.1.3	Cálculo del aguinaldo proporcional. ....	111
4.2.1.3.1	Aguinaldo anual .....	112

4.2.1.3.2	Aguinaldo proporcional a recibir. ....	112
4.2.1.4	Contabilización de las provisiones y pago de las obligaciones laborales para el patrono .....	113
4.2.1.5	Pasos a seguir en caso de no recibir indemnización por despido de hecho. ....	117
4.2.2	Caso II. Renuncia Voluntaria.....	119
4.2.2.1	Preaviso de renuncia voluntaria. ....	120
4.2.2.2	Presentación de la renuncia voluntaria. ....	120
4.2.2.3	Cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria. ....	121
4.2.2.3.1	Prestación económica por renuncia voluntaria anual. ....	121
4.2.2.3.2	Prestación económica por renuncia voluntaria proporcional.....	122
4.2.2.3.3	Prestación económica por renuncia voluntaria a recibir.....	123
4.2.2.4	Cálculo de la vacación proporcional. ....	123
4.2.2.4.1	Vacación anual. ....	124
4.2.2.4.2	Vacación proporcional a recibir. ....	124
4.2.2.5	Cálculo del aguinaldo proporcional. ....	125
4.2.2.5.1	Aguinaldo anual. ....	126
4.2.2.5.2	Aguinaldo proporcional a recibir. ....	126
4.2.2.6	Contabilización de la prestación económica por renuncia voluntaria para el patrono .....	127
4.2.3	Caso III. Incumplimiento por parte del patrono de no pagar la prestación económica por renuncia voluntaria. ....	129
4.2.3.1	Preaviso de renuncia.....	129
4.2.3.2	Presentación de la renuncia voluntaria. ....	129
4.2.3.3	Cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria que se constituye indemnización por despido de hecho. ....	129
4.2.3.4	Cálculo de la vacación proporcional. ....	131

4.2.3.5	Cálculo del Aguinaldo proporcional. ....	132
4.2.3.6	Pasos a seguir cuando el patrono no efectúa el pago de la prestación económica .....	133
4.2.3.6.1	Instituciones a las que debe acudir. ....	133
4.2.3.6.2	Plazo para interponer una demanda por el incumplimiento de obligaciones por parte del patrono.....	133
4.2.4	Caso V. Muerte del Trabajador.....	134
4.2.4.1	Cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria que se le otorga a los beneficiarios de un trabajador que fallece. ....	135
4.2.4.1.1	Prestación económica por renuncia anual.....	135
4.2.4.1.2	Prestación económica por renuncia proporcional. ....	135
4.2.4.1.3	Prestación económica por renuncia a recibir. ....	136
4.2.4.2	Calculo de la vacación proporcional. ....	136
4.2.4.2.1	Vacación anual. ....	136
4.2.4.2.2	Vacación proporcional a recibir. ....	137
4.2.4.3	Cálculo del aguinaldo proporcional. ....	137
4.2.4.3.1	Aguinaldo anual. ....	137
4.2.4.3.2	Aguinaldo proporcional a recibir. ....	138
4.2.4.4	Pasos a seguir cuando el patrono no efectúa el pago de la prestación económica a él o los beneficiarios de un trabajador que fallece.....	138
4.2.4.4.1	Instituciones a las que debe acudir. ....	139
4.2.4.4.2	Plazo para interponer una demanda por el incumplimiento de obligaciones por parte del patrono.....	139
4.2.5	La prescripción.....	139
4.2.5.1	Indemnización por despido de hecho. ....	140
4.2.5.2	Vacaciones. ....	140

4.2.5.3	Aguinaldo. ....	141
4.2.5.4	Prestación económica por renuncia voluntaria. ....	141
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones .....		142
5.1	Conclusiones .....	142
5.2	Recomendaciones.....	143
Referencias Bibliográficas .....		145
ANEXOS.....		149

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, aun con las leyes legales vigentes que regulan las obligaciones laborales en El Salvador, existen variaciones que afectan tanto al trabajador como al patrono ocasionando problemas penales, civiles, económicos y personales. En repetidas ocasiones se presentan porque las empresas no cuentan con procedimientos apegados a los aspectos legales en el ámbito laboral y porque a la vez desconocen de las distintas leyes que rigen la temática.

En la presente investigación se brindaran los procedimientos que deben seguir las empresas, para poder dar cumplimiento a las obligaciones laborales contenidas en el marco normativo establecido en El Salvador, dentro de este marco normativo se encuentra el Código de Trabajo, la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, dichas normas regulan las relaciones que un trabajador y un patrono determinan al momento de formarse el vínculo laboral, instituyendo derechos que se deben ejercer y obligaciones que se deben cumplir.

En el capítulo uno denominado Planteamiento del Problema, se fundamenta la razón de ser de la investigación, se muestran las causas que motivaron el estudio, las dificultades que se presentaron en el desarrollo de la indagación y los objetivos que se pretenden alcanzar al término del presente trabajo de grado.

Dentro del capítulo dos Marco Teórico, se muestra una gama de hechos históricos que enriquecerán y darán un contexto para apoyar la temática, además se presentan las bases legales que se encuentran en las leyes relacionadas a la materia laboral, un aspecto importante que no puede faltar son las normas que sirven como directrices para el correcto registro de las actividades que las empresas diariamente realizan.

En el capítulo tres Metodología de la Investigación, se encuentran las diferentes técnicas que fueron implementadas para la obtención de los datos que fueron analizados e interpretados para posteriormente dar una solución a la problemática planteada.

Luego de la obtención de los datos, se presenta en capítulo cuatro Procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales en caso de despido, renuncia o muerte del trabajador, en el cual se ilustran cuatro casos prácticos aplicando las normas legales para el fiel cumplimiento de estas.

Finalmente, en el capítulo cinco Conclusiones y Recomendaciones, se presentan una serie de conclusiones a las que se ha llegado luego de la realización de la investigación, además se recomiendan diferentes acciones con las cuales se pretende ayudar a solucionar la problemática.

Por eso el presente trabajo se conforma por un objetivo claro en la formación de los procedimientos detallados, cálculos y contabilización de las obligaciones laborales en caso de despido renuncia o muerte, siendo los principales beneficiados los trabajadores y los patronos con el conocimiento de todo ello y evitando de la misma manera la generación de cualquier tipo de problema.



## **Capítulo I. Planteamiento del problema**

### **1.1 Situación problemática**

La garantía de permanecer en un empleo brinda tranquilidad al trabajador debido a que es una fuente de ingresos para cubrir sus necesidades básicas de él y su familia, esto al mismo tiempo beneficia a la empresa para la cual labora y consolida la convivencia social, la estabilidad en el trabajo no daña ninguna buena relación laboral; tomando como base lo anteriormente citado, se afirma categóricamente que el patrono ve limitada su decisión ante los despidos injustificados de igual forma no puede dejar de cumplir con sus obligaciones laborales en los casos que sus trabajadores sufran de algún incidente derivado de un caso fortuito o fuerza mayor.

El marco normativo establece que el trabajador goza de derechos al enfrentar un despido injustificado, así como también adquiere derechos en caso de incapacidades o muerte, lo que causa daños económicos, psicológicos y morales al trabajador o sus dependientes, es por esta razón que este es llamado a reclamar el derecho legal laboral como una forma de resarcir el daño.

Por ello el vínculo que surge entre un trabajador y su patrono siempre debe estar regulado por ciertas normativas para garantizar una relación armoniosa y de provecho para ambos, no atropellando sus derechos, pero sin dejar de lado el correcto cumplimiento de las obligaciones a las que están sujetos.

Frecuentemente este vínculo laboral se ve afectado por diferentes causas, las cuales dan por terminada la relación que existe entre el patrono y el trabajador, dando lugar a derechos que se

tramitan por medio de procesos que deben seguirse para que el término de este vínculo laboral sea de acuerdo a lo establecido en el marco normativo correspondiente.

Entre los actos que dan por terminada la relación laboral se encuentran el despido, renuncia, incapacidad y muerte del trabajador; ante la ocurrencia de tales eventos se debe seguir un proceso establecido en el marco normativo, sin embargo, en muchas ocasiones el trabajador ignora cuál es el correcto proceder cuando se da por terminado su contrato sin que este haya llegado a su fin, o cuando es despedido sin causa justificada, incluso cuando el presenta su renuncia voluntaria, o cuando éste fallece; además el patrono por su parte, debe conocer los procedimientos que debe seguir al momento de que ocurran los eventos ya mencionados para que cumpla con las obligaciones a las que está sujeto.

Muchas veces los trabajadores dejan de reclamar beneficios a los que tienen derecho, ya sea por falta de conocimiento, por mala asesoría de parte de las instituciones relacionadas con la protección de los derechos laborales a las que se amparan para buscar una solución favorable para ellos, o por procedimientos legales que resultan engorrosos y complicados en el ámbito de los tribunales laborales, debido a esto los trabajadores tienden a conformarse con arreglos en los que les ofrecen compensaciones financieras mínimas, comparadas a las que tienen derecho si se aplicaran correctamente los procesos de acuerdo a la ley.

Ante la sociedad, es claro que no es igual la situación de los patronos en relación a la de los trabajadores ante cualquier caso de despido, renuncia o muerte, pues para estos en la mayoría de los casos se vuelve difícil encontrar una fuente de ingresos de manera inmediata, mientras que para los patronos es fácil reemplazar a un trabajador por otro.

Debido a las arbitrariedades existentes en las entidades públicas y privadas, se vuelve necesario dar a conocer las leyes que amparan al trabajador y las funciones de las instituciones que se encargan de respaldar los derechos laborales de los que goza el trabajador.

Para poder evitar una ruptura del vínculo laboral es indispensable plasmar de manera clara y ordenada los procedimientos correctos que deben seguir los sujetos relacionados, para dar cumplimiento a las obligaciones laborales y de esta manera mantener la justicia y armonía en el ambiente laboral.

## **1.2 Enunciado del problema**

Por las razones que se mencionaron en la situación problemática se ha tomado a bien desarrollar una guía que contenga los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales por la terminación del vínculo laboral. La interrogante que da origen a la problemática en estudio es la siguiente:

¿Qué incidencias tendrá en las relaciones laborales la existencia de un documento/guía unificado de leyes en el área laboral dirigido a proporcionar lineamientos, procedimientos, cálculos y contabilización para dar cumplimiento a las obligaciones laborales en los casos de despido, renuncia o muerte del trabajador?

Para orientar de mejor manera la investigación del problema planteado, se formulan las siguientes preguntas, mismas que guardan relación directa con el campo problemático investigado:

- ¿Existe en El Salvador estabilidad laboral absoluta y fiel cumplimiento de procedimientos en la terminación de los vínculos laborales?
- ¿Qué beneficios tienen las empresas al dar cumplimiento a las obligaciones laborales?

- ¿Cuál es el procedimiento para la contabilización de las obligaciones laborales?
- ¿Cuáles son las instituciones encargadas de brindar asesoría y de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral?
- ¿Conocen los trabajadores la correcta aplicación de las leyes en los cálculos de vacación, aguinaldo e indemnización?
- ¿Serán sujetos del goce de vacación, indemnización y aguinaldo los familiares de los trabajadores que mueren?
- ¿Cuáles son los procedimientos que debe seguir el patrono y los familiares del trabajador en caso de muerte?
- ¿Será de utilidad para estudiantes universitarios que cursan la asignatura de Derecho Laboral la creación de un documento con leyes, procedimientos y registros contables en caso de despido renuncia y muerte del trabajador?

### **1.3 Justificación de la investigación**

En la actualidad la clase trabajadora, por falta de conocimiento de sus derechos, se encuentra en situación desventajosa frente al poder que tiene el patrono, situación que se corrobora al momento de suceder un despido injustificado o ante el acontecer de un caso fortuito; las instituciones administrativas y judiciales están en la obligación de velar por el cumplimiento de las obligaciones patronales como garantía para asegurar el derecho a la estabilidad laboral.

Es de relevancia jurídico-económico-social el conocer esta problemática sobre los procedimientos para el cumplimiento de obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte de trabajador, ya que constituye una forma de proteger la dignidad del trabajador y humanización del derecho laboral que se deriva de la urgente necesidad de democratizar las relaciones obrero- patronales.

Por esta razón surgió la necesidad de realizar una investigación que se enfoca en estudiar los diferentes procedimientos que deben aplicarse para que el trabajador y el patrono cumplan con sus responsabilidades y ejerzan sus derechos de una manera justa; dichos procedimientos se presentan de acuerdo a las regulaciones y disposiciones legales que apliquen en cada caso, ya sea para el sector público y para el sector privado de El Salvador.

Lo que se persigue con la presente investigación es presentarle al lector de una manera integrada todos los pasos que deben seguirse en los casos antes mencionados, presentándole una correcta interpretación de las disposiciones legales que aplican en cada caso, también los cálculos que se deben realizar y a los cuales da lugar cada caso planteado, los beneficios a los que tiene derecho el trabajador y la exposición de los casos en los que puede perder estos derechos, las obligaciones que debe cumplir el patrono y los casos en los cuales su actuar no infringe las leyes, en fin todo lo relacionado con el que hacer laboral específicamente en los casos de despido, renuncia o muerte del trabajador; debido a que muchas veces en la vida práctica se carecen de instancias que asesoren al trabajador y al patrono de manera correcta, confiable y oportuna.

## **1.4 Alcances y limitaciones de la investigación**

### **1.4.1 Alcance de la investigación.**

El trabajo de investigación se enfoca en lograr, que tanto el trabajador y el patrono puedan identificar los procedimientos que deben seguirse y aplicarse para cumplir con las obligaciones laborales según marco legal existente en cada caso; debido a que existe desconocimiento por ambas partes de las disposiciones legales que son aplicables en el país, y puede llegar a generar conflictos difíciles y complejos dentro del vínculo laboral.

Generalmente la parte trabajadora resulta ser la más afectada debido al desconocimiento de sus derechos como de sus deberes laborales, así mismo es importante que el patrono tenga un claro manejo del marco legal existente en materia laboral, ya que puede caer en una serie de infracciones al no seguir correctamente lo que la ley manda. Con esta investigación se pretende que todo deber como derecho de ambas partes sea más comprensible de una manera sencilla. De igual forma se identificarán los beneficios que las empresas tienen cuando ejecutan los procedimientos de las obligaciones laborales, acatando los aspectos legales.

Para el desarrollo de la propuesta de esta investigación, se presenta de manera clara y detallada los distintos procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales en los casos en que la relación laboral se ve terminada por diferentes circunstancias que afectan directamente al trabajador y al patrono, para que sea de una mayor comprensión para el lector.

En esta investigación se ilustran a manera de ejemplo los distintos cálculos y registros contables a desarrollar por el patrono, así como también conocer las leyes relacionadas dentro de las obligaciones laborales para las partes involucradas. Especificar a los trabajadores las distintas obligaciones y derechos basados en la normativa legal vigente a los que se encuentran sujetos en caso de despido, renuncia o muerte.

#### **1.4.2 Limitaciones de la investigación.**

En la ejecución del presente trabajo de grado se presentaron las siguientes limitantes, que en cierto nivel dificultaron el alcance del mismo, pero los resultados no carecen de validez.

- Tamaño de la muestra: Hay que tener en cuenta que, si el tamaño de muestra es demasiado pequeño, será difícil encontrar relaciones y generalizaciones significativas a partir de los datos.

- Falta de datos disponibles y/o confiables: La falta de datos o de datos confiables debido a que se dificulta el acceso a la información proporcionada por los patronos, y el desconocimiento de la población total de trabajadores que ha sufrido arbitrariedades.
- La hermeticidad de los patronos: este aspecto restringió la información necesaria para la investigación lo que se convierte en una limitante por la falta de cooperación de la empresa privada.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Delimitación temporal.**

La indagación de los vínculos en las relaciones laborales y la propuesta para los correctos procedimientos para las obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador, se realizará en un periodo de Abril del año 2019 a Febrero del año 2020.

### **1.5.2 Delimitación geográfica.**

La investigación enfocada a conocer las relaciones laborales entre patrono y trabajador, juntamente con el conocimiento sobre la correcta aplicación de los procedimientos en los casos de despido, renuncia o muerte del trabajador, se realiza en las empresas privadas a las que se tiene acceso en el municipio de Santa Ana; igualmente en el desarrollo de la presente investigación se determina como área que será objeto de la recolección de datos para la presentación de resultados, a la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

### **1.5.3 Delimitación específica o social.**

La investigación se centra en los patronos de empresas privadas del municipio de Santa Ana, en los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública que en el año dos mil

dieciocho cursaron la asignatura de Derecho Laboral en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

## **1.6 Objetivos de la investigación**

### **1.6.1 Objetivo general.**

Formular de acuerdo a las normas laborales, de manera clara y detallada los distintos procedimientos que se deben llevar a cabo para el fiel cumplimiento por parte de los patronos de las obligaciones laborales establecidas, a favor de los trabajadores en caso de despido, renuncia o muerte.

### **1.6.2 Objetivos específicos.**

- Exponer los beneficios que los patronos tienen cuando cumplen con los procedimientos de las obligaciones laborales cumpliendo con los aspectos legales.
- Mostrar los distintos cálculos contables a desarrollar para el empleado y el patrono.
- Conocer las leyes relacionadas dentro de las obligaciones laborales para las partes involucradas.
- Especificar a los trabajadores las distintas obligaciones y derechos basados en la normativa legal vigente a los que se encuentran sujetos en caso de despido, renuncia o muerte.



## Capítulo II. Marco teórico

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Origen del derecho laboral.

El trabajo es considerado como una de las tareas que implican tanto esfuerzo físico y mental, con el objetivo principal de obtener producción de bienes y servicios para poder satisfacer las necesidades humanas, es a través de esta actividad que el ser humano obtiene sus medios de subsistencia. Dentro de la historia del trabajo la necesidad de comer, abrigarse, etc. era lo que determinaba la necesidad de trabajar, y dentro de la evolución del trabajo se encierran varias etapas.

- Edad antigua: donde se forman las jerarquías en donde lo principal era servir los intereses de los reyes, existiendo esclavos para realizar el trabajo manual y depender únicamente de los patronos.
- Edad media: en donde la economía se basaba en la agricultura, las tierras solo pertenecían a los feudales, aunque eran los campesinos quienes realizaban los trabajos en ellas.
- Edad moderna: en esta época la economía estaba basada en el trabajo manual y se comenzaba con pequeños talleres.
- Edad contemporánea: en donde la sociedad experimenta mejoras significativas en la calidad de vida.

##### *2.1.1.1 Esclavismo.*

Históricamente, en el transcurso de los años, la forma dominante debido al trabajo fue la esclavitud, en donde el propietario era el único que por ser dueño de las cosas tenía el derecho

absoluto de apropiarse de los frutos del trabajo que otro había logrado. Fue por el siglo XIX en donde la esclavitud fue desapareciendo por el desarrollo del sindicalismo y la democracia.

La esclavitud nació casi al mismo tiempo en que la humanidad daba el primer paso en el camino de la civilización, cuando nació en ella la idea de propiedad y las tribus nómadas pasaron al estado sedentario.

### ***2.1.1.2 Revolución industrial.***

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo recuérdese el taller del zapatero Hans Sachs en Nürenber y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. (Cueva, 1990, p. 13)

La revolución industrial fue una época de transformaciones en las áreas económicas, sociales y tecnológicas, comenzó en el siglo XVII específicamente en el Reino de Gran Bretaña. Los cambios en esta época se caracterizan por el abandono de un modelo agrario de comercio, trabajo y sociedad por uno más industrializado y mecanizado, con aparición del ferrocarril y electricidad.

Esta revolución se divide en dos etapas, la primera que se da con la aparición de fábricas textiles y la segunda que se caracteriza en los cambios producidos en las nuevas tecnologías.

### ***2.1.1.3 Revolución francesa.***

Esta revolución fue un movimiento político, social, militar y económico cuya finalidad principal fue acabar con la monarquía y dar origen a un gobierno en donde reinara la

democracia, dando paso con esto a la época contemporánea. Una de sus características fue la búsqueda de derechos y libertades para la sociedad.

Entre las principales causas de la revolución francesa se encontraban las fuertes desigualdades sociales, económicas y políticas, la falta de derechos y libertades, una enorme crisis financiera.

Desde sus orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, que era el estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga; la toma de esos bastiones abriría el camino a la finalidad mediata y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios. (Cueva, 1990, p.13)

### **2.1.2 Historia del Derecho Laboral en El Salvador.**

Es importante denotar que, debido a la supremacía constitucional, el enfoque que se dé al trabajo en la Constitución, ha de definir la concepción misma de lo que entenderemos por Derecho Laboral, lo cual a su vez está íntimamente ligado con las tendencias sociales, económicas y políticas que han sido adoptadas con el transcurso del tiempo, y que han respondido a las necesidades sociales de cada época.

En la Constitución de 1880, en la sección única: Derechos y garantías de los salvadoreños, encontramos la única disposición que hace referencia del trabajo, la cual nos proporciona una visión arcaica y simplista de lo que era considerado el trabajo, y así dirá literalmente “El Trabajo

es obligatorio, concepción íntimamente relacionada a la consideración de la vagancia declarada o comprobada como una infracción” (Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia (UTE), s.f., p. 18)

En el año 1919 se realiza la integración de la República de El Salvador como miembro de la Organización Mundial del Trabajo. En la Constitución de 1939, encontramos en uno de sus artículos que proclama lo siguiente: “El trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen su equidad y justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores u obreros” (Constitución de la República de El Salvador, 1939, Art. 62). El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado, en esta constitución nace el principio protector.

Constitución de 1945: como puntos importantes para la evolución de la institución del trabajo podemos mencionar los siguientes:

1. Consideración del trabajo como un derecho - deber, de carácter social.
2. Establecimiento de la creación de un Código de Trabajo basado en los siguientes principios:
  - (i) Protección del salario mediante el establecimiento de un salario mínimo.
  - (ii) Principio de equidad de remuneración. Establecimiento de la jornada laboral.
  - (iii) Reconocimiento del Derecho al descanso, y establecimiento del derecho a vacaciones remuneradas.
  - (iv) Derecho a la indemnización adecuada por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados. (Constitución de la República de El Salvador, 1945, Arts. 155 y 156)

De igual manera encontramos por primera vez en el texto constitucional, disposiciones relativas al derecho de sindicalización, reforzado por los convenios internacionales referentes a la libertad sindical, los que por tener carácter de derechos fundamentales son de cumplimiento obligatorio, para los estados suscribientes de la constitución de la OIT. “La Constitución de 1945 amplió lo referente a familia y trabajo, mencionó el Código de Trabajo, estableció el Seguro Social y el derecho de huelga” (Magaña & Lovo, 2016)

Del análisis de los párrafos anteriores podemos denotar el carácter dinámico del derecho laboral el cual atiende a la evolución de las políticas sociales y económicas que han prevalecido a través de los tiempos, las que a su vez se han visto directamente influenciadas por los distintos modelos económicos y sus consecuentes formas de producción, de organización del trabajo y demás aspectos tendientes a satisfacer las demandas del agresivo mercado internacional.

En la normativa Constitucional vigente es necesario resaltar que el Estado Salvadoreño reconoce a la persona humana como principio y fin de la actividad del Estado, visión que implica una actitud por parte del Estado como la entidad garante de la positivación y el cumplimiento de los derechos fundamentales de sus ciudadanos.

En diciembre de 1948 se convocó a la constituyente y se empezó a elaborar la constitución de 1950. En junio de 1949 se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y Establecimientos Comerciales e Industrias, siendo esta la primera ley que se dio en la segunda etapa y tiende a regular la institución básica en el Derecho del Trabajo. Al mismo tiempo se dio la Ley sobre Reglamentación de las Empresas Comerciales e Industriales, la cual regula el reglamento interno, si existen más de diez trabajadores en una empresa debe existir un reglamento interno.

En septiembre de 1949 se dio la ley del Seguro Social, que es la que actualmente administra. En agosto de 1950 se dio la primera ley de sindicatos, ya que estaba por omitirse la constitución, 14 de septiembre de 1950 hubo necesidad de dar esta ley sin esperar la vigencia de La Constitución. En materia de sindicatos en nuestro país se puede observar que es igual que en otras partes referente a la evolución.

En agosto de 1951 se dio otra ley de sindicatos que estuvo vigente hasta que se dio el código. A la par se dio la primera ley de Contratación Colectiva de Trabajo. El paso fue significativo e importante, esta última ley estuvo vigente hasta en 1952, año en que se dio otra nueva.

En septiembre de 1950 entro en vigencia La Constitución. El capítulo II del título XI ya una posición más definida, que como antecedente tuvo la constitución de 1945 que contenía, algunas disposiciones, algunas constituciones de países latinoamericanos, sobre todo la mexicana y también la Carta Internacional Americana de Garantía Sociales de Bogotá. A partir de 1950 se dieron unas series de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales.

Así fue como se dio la primera Ley de Jornada de Trabajo y Descanso Semanal. Tuvo una gran significación porque si bien existía una ley de horas de trabajo dada en 1928, que limitaba a ocho horas la jornada no había tenido aplicación práctica y la Constitución señalo la duración de cuarenta y cuatro horas semanales, ocho diarias y un día de descanso como precepto de rango constitucional.

La jornada nocturna se limitó a siete horas, se estableció lo que debe pagarse por horas extras, por trabajar en días de descanso, por descanso semanal remunerado, esto significo gastos para las empresas. En agosto de 1951 se dio una nueva ley de sindicatos de Trabajadores que

sustituyo a la primera y rigió hasta que entró en vigencia el Código de Trabajo. En 1951 se dio la Ley de Asuetos y en Diciembre la Ley de Aguinaldos.

En marzo de 1952 se dio la nueva Ley de Contratación Colectiva de Trabajo que también estuvo vigente hasta que se entró en vigencia el Código de Trabajo. En abril de 1953 se dio otra ley de gran importancia la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que sustituyó a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales e industriales. En noviembre del mismo año se dio la Ley de Vacaciones y en diciembre se establece la nueva Ley de Seguro Social con la asesoría de la OIT y con ayuda también de la experiencia que había dejado la anterior.

En 1956 se dieron dos leyes importantes: Ley de Riesgos Profesionales y Ley de Seguridad e Higiene de Trabajo, la primera sustituyo a la de 1911 relativa a los accidentes de trabajo. En mayo de 1956 hubo un cambio de gobierno para mejorar las reformas ya existentes. A mediados de 1960 se hizo un proyecto de ley Salario Mínimo para los trabajadores del campo. En febrero de 1961 se dio la nueva ley procesal de Trabajo, que vino a sustituir a la que la junta dio en diciembre. En abril se dio la Protección al Salario y la nueva Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo.

En mayo de 1961 se dio la nueva ley de Conflictos Colectivos de Trabajo. Esta ley trajo cambios radicales. En Junio de 1961 se dio una ley Estatuto 48 Protector de los Trabajadores del Campo, cuya importancia deriva de que se refiere a los campesinos a quienes no se había tomado en cuenta en las leyes anteriores. Cuando la junta creo los Tribunales de Trabajo, creo Juzgados de lo Laboral en San Salvador, Santa Ana, San Miguel y Cojutepeque y a otros tribunales se les asigno esa misión. En el mismo mes se originó una Ley llamada: Ley Transitoria de Salario Mínimo para los Empleados de Comercio y en Septiembre la Ley Sobre la Compensación de la Alimentación a los Trabajadores del Campo.

En noviembre de 1961 Ley de Aprendizaje que sustituyo a la ley de 1914, con esta ley se creó un Departamento Nacional de Aprendizaje en el Ministerio de Trabajo. En junio de 1961 se dio una ley que quizás es la más importante de las dadas por el directorio y es el Estatuto protector de los Trabajadores del Campo, cuya importancia deriva de que se refiere a los campesinos a quienes no se habían tomado en cuenta en las leyes anteriores.

### **2.1.3 Principios fundamentales del trabajo.**

Los principios generales del derecho del trabajo son aquellas líneas que inspiran el sentido de las normas laborales y con la vinculación de las relaciones del trabajo. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (García, 1960, p. 24)

#### ***2.1.3.1 Principio protector.***

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo, es decir, la protección al trabajador. Este principio tiene como finalidad la protección de la parte más débil de la relación bilateral laboral, así es como se da inicio el derecho del trabajo, con este principio en las leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por



ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creo principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección. (García, 1960, p. 220)

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. Posee las siguientes reglas:

- a) Regla "in dubio pro operario": Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.
- b) Regla de la norma más favorable: Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.
- c) Regla de la condición más beneficiosa: Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada. (Rodríguez, 1978, p. 32)

### ***2.1.3.2 Principio de la irrenunciabilidad.***

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral, constituye otro elemento que diferencia la rama del Derecho de otras; en éstas la irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio, las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo. En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que los derechos establecidos en la ley tienen para el trabajador, su familia y compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos.
- b) Imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos).
- c) Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los

particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

#### ***2.1.3.3 Principio de continuidad.***

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Por lo tanto, partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera, sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo. (Rodríguez, 1978, p. 78)

#### ***2.1.3.4 Principio de la primacía de la realidad.***

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó

pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

#### ***2.1.3.5 Principio de la razonabilidad.***

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- a) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.
- b) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- “Ius variandi” que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.
- Poder disciplinario, nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

#### ***2.1.3.6 Principio de buena fe.***

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico.

La relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales.

## **2.2 Base legal**

### **2.2.1 Trabajo y seguridad social.**

La historia de la humanidad ha sufrido múltiples cambios, sin embargo, la necesidad de seguridad y estabilidad es algo que el ser humano lleva intrínseco en su ser, por lo que éste busca los medios para satisfacer aquellas necesidades que lo hacen subsistir en un mundo tan cambiante, acelerado y cada vez más competitivo, un medio para lograr este objetivo lo encuentra en el trabajo.

El trabajo ha sido siempre uno de los instrumentos que las grandes mayorías, generalmente de las clases más desfavorecidas respecto a la distribución desigual de las riquezas ha

encontrado para obtener una fuente de ingresos que le aseguren la adquisición de bienes y servicios básicos para satisfacer sus necesidades más inmediatas.

En El Salvador al igual que en muchas naciones en las que se goza de libertad, en las que la forma del trabajo forzado se ve extinta al menos en su forma más evidente, no se ha dejado de lado el derecho al trabajo y a la seguridad social, siendo el fin y origen de la actividad del Estado salvadoreño la persona humana, a quien el Estado se debe y por ella existe y es el responsable de garantizar los derechos individuales y sociales que tiene los ciudadanos salvadoreños, siendo el derecho al trabajo y a la seguridad social derechos constitucionales.

El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. (Art. 37 Cn.)

El trabajo se considera un medio de sustento para las personas, una vía por la cual pueden obtener recursos que les permitan el acceso a la satisfacción de las necesidades primarias como alimento, medicinas, vivienda, vestimenta, etc. necesidades tan básicas para la conservación de la vida humana.

La seguridad social funciona como una protección para las personas, debido a que el Estado está en la obligación de brindar estabilidad a la población en los casos en que ésta enfrente situaciones de desempleo, enfermedad o vejez, con el fin de lograr este objetivo se establece la figura de Seguridad Social en la Constitución de la Republica de El Salvador.

La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos. (Art. 50 Cn.)

El patrono y los trabajadores generalmente en periodos de tiempo mensuales deben realizar el pago de su cotización en la Seguridad Social. El encargado de realizar dicho pago es quien actúa en la figura de patrono que puede ser el Estado o la empresa privada, dicho pago se compone de dos partes, el trabajador aporta un porcentaje de su salario que es previamente descontado y la otra parte que le corresponde al patrono.

La entidad encargada de ofrecer los servicios de seguridad social en El Salvador es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social conocido por sus siglas ISSS, es una institución gubernamental encargada de brindar de manera integral atención en salud y prestaciones económicas a las personas que gozan de este beneficio, para que pueden satisfacer sus necesidades al momento de enfrentar una situación que afecta su integridad física.

### **2.2.2 Servicio civil**

Dentro de un país existen diferentes necesidades que se deben atender para asegurar el bienestar de la población, para esto el Estado cuenta con recursos que le permite desempeñar de manera más integral sus funciones, dentro de estos recursos se encuentra el recurso humano el cual juega un papel fundamental en el cumplimiento de sus obligaciones, el recurso humano debe someterse a un proceso de selección transparente para integrar las plazas que el mismo Estado crea para que presten un servicio de calidad a la población.

La institución encargada de la creación y supresión de plazas en el sector público es la Asamblea Legislativa, fuera de esto no pueden existir personas que desempeñen funciones públicas y de servicio civil. “Corresponde a la Asamblea Legislativa: ... Crear y suprimir plazas, y asignar sueldos a los funcionarios y empleados de acuerdo con el régimen de Servicio Civil” (Art. 131 Cn.). Los funcionarios públicos y empleados públicos están al servicio de la población siendo estos representantes del Estado que velan por el cumplimiento de los derechos y deberes de los ciudadanos.

Los servidores públicos deben desempeñar de manera íntegra sus funciones, no se deben apegar a ideologías político partidistas.” Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política partidista” (Art. 218 Cn.). Las acciones de un empleado público deben regirse por el espíritu de servicio a la población.

Para que las instituciones públicas cuenten con personas capaces y con aptitudes para desempeñar las funciones de un servidor público la Constitución de la Republica de El Salvador establece la Carrera Administrativa. “Se establece la carrera administrativa. La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración... asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo” (Art. 219 Cn.).

El estado, además de regular los deberes que deben cumplir los empleados públicos, está en la obligación de garantizar la estabilidad en los cargos de los empleados públicos, las prestaciones a las que tendrán derecho cuando se jubilen de acuerdo a su salario y a las tasas que se establezcan según la ley.

#### ***2.2.2.1 Relaciones laborales regidas por la Ley del Servicio Civil.***



En El Salvador, también existe el derecho a la estabilidad laboral cabe mencionar que es en el sector público en donde más se reconoce ampliamente. Ello en virtud del establecimiento de la carrera administrativa, también conocida como servicio civil, a partir de la misma Constitución de la República.

La estabilidad laboral dentro del servicio civil implica que los empleados y las empleadas no pueden ser despedidos sin causa justificada, excepto por las causas que dicta la ley y siguiendo cada uno de sus procedimientos legales. De igual modo, este derecho protege a las personas trabajadoras contra cualquier tipo de traslado o descenso de categoría que se ordene de manera arbitraria por parte de una determinada institución pública.

Al respecto, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en su jurisprudencia que:

El derecho a la estabilidad comparte la naturaleza del derecho del cual se origina el derecho al trabajo, en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad. Esto porque, tanto en el ámbito privado como el servicio público, es posible que el empleador, patrono o Estado pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privando sin justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica. (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 1992)

De igual manera, la estabilidad laboral de las y los servidores públicos está fundamentada en dos aspectos importantes, en la debida prestación de los servicios públicos y en el debido ejercicio de las funciones públicas:

- a) En la debida prestación de los servicios públicos por que la permanencia en el empleo de los servidores públicos requiere de estabilidad para ejercer sus funciones de carácter permanente, ya que el interés que satisfacen es el interés de la población, que es la que recibe los servicios públicos; y,
- b) En el debido ejercicio de las funciones públicas para brindar una protección que neutralice las denominadas “políticas de despojo”, es decir de obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y por razones técnicas, que exige una especialización de las funciones que se adquiere por la experiencia en el cargo.

Un despido o una destitución constituye la sanción más gravosa y de mayor trascendencia a la que se pueda ver expuesto un servidor público por el impacto que tiene en la vida de una persona y en la vida institucional, por ello, se aborda, además de lo referido al derecho a la estabilidad laboral, lo relativo al debido proceso en casos de destitución o despido, esto porque la erradicación de prácticas arbitrarias comienza con profundizar el conocimiento que todos los actores involucrados en una relación de trabajo deben tener del marco jurídico que las aborda.

#### *2.2.2.1.1 Finalidad, alcance y sujetos de aplicación de la ley.*

##### *2.2.2.1.1.1 Finalidad.*

La finalidad de la ley del servicio civil se centra principalmente en que las entidades públicas del Estado puedan presentar su más alto nivel de eficacia y eficiencia y a la vez presenten realmente servicios de calidad a toda la ciudadanía mejorando de esta manera su servicio civil y contribuyendo con el crecimiento de la satisfacción de las necesidades de la sociedad y a la vez promover el desarrollo de las personas que lo integran. Para tal efecto la ley dispone en su artículo 1 lo siguiente:

El presente estatuto se denomina "Ley del Servicio Civil" y tiene por finalidad especial regular las relaciones del estado y el municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud. (Art. 1 LSC)

Los intereses generales dentro del servicio civil, se basan en cubrir con las necesidades de los recursos humanos para tener una adecuada prestación de servicios públicos, abarcando al mismo tiempo la eficacia y eficiencia implementada, basándose únicamente en poder cumplir con los objetivos que se presentan en el Estado y a la vez cumplir con todas las prestaciones establecidas por la administración pública y mejorar los recursos que se encuentran disponibles para cumplir con los objetivos. La ley del servicio civil se presenta de manera clara estableciendo igualdad de oportunidades, no aplicándose a un individuo en específico o algún grupo de personas en especial. Se presenta de manera objetiva y publica, sin discriminar por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otro tipo de discriminación establecida.

Además, dentro de la finalidad de la ley del servicio civil se encuentra la protección contra el término arbitrario o unilateral de la relación laboral evitando que la voluntad y el capricho del funcionario o jefe del servicio prive al servidor del derecho al trabajo que podría ser en algunos casos el patrono imponiendo su voluntad y faltando a los derechos de los empleados.

#### *2.2.2.1.1.2 Alcance de la Ley.*

Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las instituciones públicas.

Cuando en el texto de esta ley se refiera a la administración pública o a las instituciones públicas, se estará refiriendo a la presidencia de la república, ministerios, órgano legislativo, órgano judicial, órganos independientes, gobernaciones políticas departamentales y municipalidades. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario o empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores.

Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por leyes especiales; sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos. (Art. 2 LSC)

#### *2.2.2.1.2 Creación y supresión de plazas en la administración pública.*

Toda plaza, cargo o empleo público sólo podrá ser creado o suprimido por la ley; y para tomar posesión o entrar a desempeñar el cargo o empleo el funcionario o empleado deberá ser nombrado de conformidad con la misma. Esta disposición es aplicable, en lo pertinente, a los casos de traslados. (Art. 3 LSC)

Esta se refiere a las personas comprendidas en la carrera administrativa vinculadas mediante una plaza en Ley de Salarios. La Supresión de Plaza consiste en eliminar alguna plaza de trabajo, pero siempre basándose en la ley que en estos casos sería la ley de salarios.

La ley de Servicio Civil en el Art. 30 dispone que:

Si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

- a) si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales;

- b) si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones;
- c) si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.

Las indemnizaciones a que se refieren los literales precedentes se pagarán por mensualidades iguales, consecutivas, a partir de la supresión del empleo o cargo. Se suspenderá el pago de la indemnización desde el momento que el beneficiado entrare a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal. En caso de nueva supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según convenga al interesado se sumará al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse de conformidad al inciso anterior.

Si en el nuevo cargo o empleo cuya plaza se ha suprimido, no le correspondiere derecho a ninguna indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley, tendrá el derecho a gozar de las mensualidades de indemnización que dejaron de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

El cambio de denominación del cargo o empleo no implica supresión del mismo, y el funcionario o empleado que lo desempeñare tendrá derecho a ocupar el de nueva denominación que corresponda a sus funciones, salvo que éste además exija a quienes hayan de ocuparlos, requisitos justificados, distintos y aprobados por el ministerio de hacienda, según la facultad establecida en el capítulo IX de esta ley. (Art. 30 LSC)

### **2.2.3 Relaciones laborales regidas por el Código de Trabajo.**

Es necesario que la convivencia entre seres humanos este regida por normas que permitan la buena convivencia entre ellos, las leyes existen para armonizar las relaciones entre los habitantes de un país, para evitar los conflictos y crear un ambiente de paz, sino existieran estas normas cada persona actuaría a su libre albedrío y la sociedad sufriría de constantes conflictos y problemas que serían difíciles de solucionar si no hay parámetros establecidos para tomar como referencia para darles solución.

Para la regulación de las relaciones laborales en la empresa privada en El Salvador, se cuenta con un marco normativo especial para esta modalidad, el Código de Trabajo es una ley que contiene todos los derechos y obligaciones que tienen que ejercer y cumplir los trabajadores y los patronos, permitiendo así que el vínculo laboral que nace con un contrato de trabajo sea estable y armonioso para ambos.

Las relaciones laborales regidas por el Código de Trabajo se basan en la mayoría de los casos en un contrato de trabajo generalmente por escrito entre el empleador y el empleado con la particularidad que se trata de empresas de carácter privado, es decir, que su existencia depende esencialmente de la inversión de sus socios, accionistas o propietarios privados que no forman parte del sector gubernamental, siendo sus propietarios quienes tienen toda la potestad de tomar decisiones de inversión, mejoramiento y expansión de su empresa, así como de contratar al recurso humano que mejor se adapte a las necesidades de la empresa.

#### ***2.2.3.1 Finalidad y sujetos de aplicación.***

El Código de Trabajo se aplica en todos los vínculos laborales que surgen entre patronos y trabajadores, en general aquellas relaciones que cumplen con la dependencia o subordinación a la que se somete el empleado al ofrecer sus servicios a cambio del pago de una remuneración

por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo.

El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. (Art. 1 CT)

Los sujetos a los cuales se les aplicará esta normativa estarán sujetos a las disposiciones que el Código de Trabajo establece para construir una relación de trabajo armoniosa manteniendo el orden, dando cumplimiento a estas disposiciones se evitarán en caer en incumplimiento y ser acreedores de sanciones.

Los sujetos de aplicación del Código de trabajo son:

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

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos. (Art. 2 CT)

#### ***2.2.3.2 Conceptos generales.***

A continuación, se definen algunos conceptos que son de vital importancia en el contexto de la aplicación del Código de Trabajo y que son definidos por el mismo:

- **Trabajador:** este vocablo genérico comprende los de empleado y obrero.
- **Representantes del patrono:** son representantes del patrono los directores, gerentes, administradores, caporales, y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo.
- **Intermediario:** es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono.
- **Contratistas o patronos:** son los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que hagan el dueño de la obra o un tercero.
- **Sub- contratista:** son las personas que, con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

### ***2.2.3.3 Contrato individual de trabajo.***

Cuando se prestan servicios a una entidad o persona y a cambio se recibe una prestación económica, para que exista un compromiso formal debe existir un documento que respalde este compromiso. El documento que respalda este compromiso se denomina contrato.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario. (Art. 17 CT)

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



El contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, debe constar por escrito, en tres ejemplares; el trabajador y el patrono deben conservar una copia cada uno y la tercera copia debe remitirse a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. En cuanto a esto hay dos casos de excepción, en los cuales el contrato podrá celebrarse de forma verbal, estos casos son los del trabajador agropecuario y los del trabajador del servicio doméstico. (Arts. 18,76 y 85 CT)

Un contrato de trabajo es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores. El código expresa que el contrato individual de trabajo por escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta es imputable al patrono (Arts. 18 Inc. último y 413 Inc. I CT). El contrato de trabajo es una garantía para las personas trabajadoras, que plasman las obligaciones de cada uno de los contratantes, y las condiciones en las que se desempeñaran las labores.

Además, se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados. (Art. 20 CT)

Se debe tener en cuenta que existen ciertas circunstancias para considerar que existe un contrato individual de trabajo, no necesariamente en primera instancia existirá un documento escrito.

Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados. (Art. 20 CT)

El trabajador goza de un plazo previamente establecido para reclamar al patrono el contrato individual de trabajo. “El trabajador está obligado a reclamar del patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios” (Art. 22 CT). Si no lo hiciera dentro de este plazo el trabajador deberá tomar otras acciones.

Si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá, finalizado el plazo a que se refiere el inciso anterior, comunicarlo a la Dirección General del Trabajo a más tardar, dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. (Art. 22 Inciso II, CT)

Como todo documento legal, el contrato individual de trabajo deberá contener ciertos requisitos que hacen constar la veracidad de este:

El contrato escrito contendrá:

1. Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
2. Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;
3. El trabajo que, bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
4. El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;

5. La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
6. El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
7. El horario de trabajo;
8. El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
9. Forma, período y lugar de pago;
10. La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
11. Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;
12. Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
13. Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
14. Firma de los contratantes.
15. Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego. (Art. 23 CT)

#### ***2.2.3.4 Causales de terminación del contrato individual de trabajo.***

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo, motivado en una causal diferente a las denominadas justas causas, habrá lugar al pago de la indemnización al trabajador.

Existen diferentes circunstancias que dan por terminado el contrato individual de trabajo, sin embargo, no todas las causales de terminación del contrato individual de trabajo dan lugar a prestaciones de indemnización.

#### *2.2.3.4.1 Causales de terminación del contrato individual de trabajo que no dan lugar a prestaciones de indemnización.*

El hecho de que un contrato individual de trabajo llegue a su fin, y la relación laboral entre patrono y trabajador sea terminada, no siempre significa que se haya incumplido las reglas contenidas en el contrato establecido entre los involucrados. Existen diferentes circunstancias que pueden dar por terminado el contrato de trabajo, ya sea porque el plazo de éste ya se cumplió, la muerte del trabajador, la muerte del patrono lo que puede ocasionar que cierre la empresa (Art. 48 CT). Estas situaciones no son objeto de conflicto para ninguna de las partes involucradas, debido a que están establecidas como causales valederas en la normativa jurídica.

El patrono puede despedir a un trabajador sin incurrir en responsabilidad de indemnizarle, la normativa jurídica lo ampara para dar por terminado el contrato de trabajo cuando el trabajador comete actos que son motivo de despido. Entre las razones por la que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo se encuentran haber engañado al patrono, faltarle el respeto a él y a su familia, al revelar secretos de la empresa o por negligencia a su trabajo (Art. 50 CT). Si el trabajador ha faltado a la moral y ha cometido actos que comprometen su integridad razón por la cual el patrono está en todo su derecho de dimitirlo de sus funciones.

#### *2.2.3.4.2 Causales de terminación del contrato individual de trabajo que dan lugar a prestaciones de indemnización.*

Es una realidad que en el ambiente laboral existen condiciones que se deben cumplir para que la convivencia entre patrono y empleado sea fructífera para ambos, el empleado debe cumplir con ciertas reglas que preservarán su estabilidad en su trabajo. Cuando el trabajador cumple correctamente con las funciones o labores que le son asignadas, todo llevaría a pensar que la estabilidad en ese cargo será duradera, lamentablemente en algunas ocasiones los

trabajadores se ven envueltos en unas situaciones que dañan su integridad como personas, debido a que sufren algún tipo de agravio en su trabajo.

El trabajador encuentra una solución en cierta medida favorable para él, puede renunciar a su trabajo. El trabajador puede dar por terminado su contrato de trabajo y exigirle al patrono una indemnización por haber cometido acciones en contra de la dignidad e integridad moral, sentimental y física de él y su familia, por haberle engañado con respecto a las condiciones en las que realizaría sus laborales, por actos que pongan en riesgo su vida (Art. 53 CT). Al sufrir estas situaciones, la indemnización que reciba el trabajador será como si hubiere sufrido un despido de hecho.

#### ***2.2.3.5 El despido de hecho.***

Otra de las causas más comunes y que son parte de la realidad que viven muchas personas en El Salvador es el despido, este viene a ser un golpe a las finanzas de las familias en las que su única fuente de ingresos es el trabajo del cual han sido despedidos.

En las relaciones laborales, como en toda relación humana se producen diversas situaciones que llevan al deterioro de las mismas, tornándose difícil la convivencia del diario vivir de las personas, en el ámbito laboral existen figuras como el despido y la renuncia que están destinadas a terminar con la relación laboral debido a diferentes causas.

Las causas que dan por terminada la relación laboral a través del despido, pueden en algunos casos no ser motivo suficiente para un despido justo; este es el caso del denominado despido injustificado o el famoso despido de hecho, es decir, aquellos despidos que no se fundamenta en alguna de las causales que la normativa jurídica estima procedentes para estos fines, situación que lamentablemente es más común de lo que parece, de ahí la necesidad de abordarla a mayor profundidad.

El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes.

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Asimismo, se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas de despido únicamente las determinadas por la Ley. El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece. (Art. 55 CT)

Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1º, 3º y 4º del Art. 53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso. (Art. 56)

En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última. (Art. 57)

#### *2.2.3.5.1 La indemnización por despido de hecho.*

La indemnización es una compensación económica a la que una persona tiene derecho cuando sufre un despido injustificado, esto se hace con el fin de mitigar el impacto que tiene en la economía del trabajador el hecho de perder la fuente generadora de ingresos para satisfacer sus necesidades más básicas de él y su familia, en tanto que él encuentra otra fuente de ingresos que le permita sobrevivir.

Cuando un trabajador es despedido injustificadamente de sus labores, la ley lo ampara para ejercer el derecho de indemnización en una cuantía previamente establecida.

Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. (Art. 58 CT)

Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido. (Art. 59 CT)

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

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

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

- a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato. (Art. 60 CT)

### ***2.2.3.6 Prescripción.***

La prescripción es el vencimiento de los derechos por no haberlos demandado o ejercerlos en el tiempo que la normativa lo establece. “Caducidad de los derechos en cuanto a su eficacia procesal, por haber dejado transcurrir determinado tiempo sin ejercerlos o demandarlos” (Cabanella, 1993, p. 253). Al dejar pasar este lapso de tiempo el trabajador ya no podrá ejercer el derecho a que se le indemnice por un despido de hecho.

La prescripción a la que se refiere este apartado corresponde al derecho de ejercer la prestación económica por despido de hecho de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, la prescripción para ejercer el derecho por renuncia voluntaria a la que se refiere el Art. 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que corresponde a 90 días hábiles según el Art. 11 de la misma ley, será abordado en otro apartado.

Prescriben en sesenta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art. 47, la resultante de lo dispuesto en el Art. 52 y la de reclamo de la prestación a que se refiere la



fracción 2ª del Art. 29. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción. (Art. 160 CT)

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

Las acciones derivadas de los derechos conferidos en los artículos 333 y 334, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha del gasto o de la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia que declare exento de responsabilidad al patrono. (Art. 612 CT)

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

La acción del patrono para reclamar la devolución de las cantidades que indebidamente hubiere adelantado al trabajador en el caso a que se refiere el artículo 308, prescribe en ciento ochenta días, contados a partir del día en que el patrono efectúe el pago de la última cantidad. (Art. 614 CT)

Toda acción para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional, prescribirá en dos años, contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad. (Art. 615 CT)

Las demás acciones del trabajador o del patrono derivadas de los derechos que les reconoce este Código, que no hayan sido especialmente contempladas en este Título, prescribirán en

sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurra la causa que motivare su ejercicio.  
(Art. 615 CT)

La prescripción no corre en contra de los incapaces de comparecer en juicios de trabajo, mientras no tengan representante legal. Este último será responsable de los daños y perjuicios que, por el transcurso del término de prescripción, se causen a sus representados. (Art. 617 CT)

La prescripción se interrumpe:

1º) Por interposición de la demanda;

2º) Por reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre el término de la prescripción, haga del derecho de aquélla contra quien transcurre dicho término; y

3º) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados. (Art. 618 CT)

## **2.2.4 Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.**

### ***2.2.4.1 Finalidad y sujetos de aplicación.***

La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria entró en vigencia a partir del uno de enero del dos mil quince, y su publicación fue hecha en el Diario oficial el veintiuno de enero del año dos mil catorce. Dicha Ley tiene por objetivo el garantizar el derecho de los trabajadores a que obtengan una prestación económica en caso de su renuncia voluntaria.

La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, aun cuando no se mencionen en esta ley, incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la

Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, gozarán de una prestación económica por la renuncia voluntaria a su empleo. (Art. 1 LRPERV)

#### ***2.2.4.2 Preaviso y presentación de renuncia voluntaria.***

Para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, la trabajadora o trabajador que renuncie, debe tener dos o más años laborando para una misma empresa, además será obligatorio para las trabajadoras y trabajadores que tienen cargos de directoras, directores, gerentes, administradoras, administradores, jefaturas y trabajadores especializados, presentar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha que se haga efectiva la renuncia. Los trabajadores y trabajadoras que no tengan cargos mencionados en el párrafo anterior tendrán que presentar el preaviso escrito al patrono con una antelación de quince días. (Art. 2 LRPERV)

La renuncia voluntaria deberá constar por escrito, debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, y acompañada de copia de su documento único de identidad, y constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado. (Art. 3 LRPERV)

Después de que el trabajador cumple con el preaviso y la renuncia, el empleador se encuentra en la obligación de hacer cumplir la prestación económica de retiro voluntario dentro de un periodo de quince días posteriores a la fecha en que renuncia el trabajador (Art. 8 LRPERV). Si el patrono no cumple con lo estipulado, las personas trabajadoras tendrán un periodo de noventa días hábiles para reclamar la prestación económica por renuncia (Art. 11 LRPERV)

#### ***2.2.4.3 Monto de la prestación.***

Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador. (Art. 8 LRPERV)

#### ***2.2.4.4 Negativa a recibir la renuncia.***

El empleador, estará obligado a recibir tanto el preaviso como la renuncia, debiendo entregar al renunciante, constancia del día y hora de la presentación. En caso que el empleador se negare a recibir la renuncia o entregar la constancia referida, el renunciante acudirá a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Art. 4 LRPERV)

#### ***2.2.4.5 Regulaciones superiores.***

En aquellas empresas en las que, en virtud de un reglamento interno de trabajo, contrato colectivo, o por costumbre de empresa, existiera una prestación económica por renuncia voluntaria superior a la establecida en la presente Ley, se estará a lo dispuesto en dichas fuentes de derecho. La entrada en vigencia de esta Ley, no será en menoscabo de los derechos, beneficios, prestaciones o prerrogativas, que gozaren las y los trabajadores, por tanto, tales beneficios derechos o prerrogativas que estuvieren gozando, continuarán vigentes y quedarán consolidadas en favor de los trabajadores (Art. 12 LRPERV)

#### ***2.2.4.6 Exención tributaria.***

La compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de las regulaciones establecidas en la presente Ley, estará exenta del pago del Impuesto Sobre la Renta. (Art. 7 LRPERV)

#### **2.2.4.7 Muerte del trabajador.**

Cuando fallece el trabajador se extingue automáticamente el contrato de trabajo, sin embargo, no se puede dejar de lado el hecho de que este actúa como el sostenimiento económico de una familia, que hay personas que dependen económicamente de él.

En ese momento se genera para el empleador la obligación de pagar una prestación económica a los beneficiarios basándose en lo que establece la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. “En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria” (Art. 3 LRPERV). La prestación económica lo recibirá el o los beneficiarios que el trabajador haya estipulado en el contrato individual de trabajo.

### **2.3 Base teórica**

#### **2.3.1 Sujetos de la relación laboral.**

Las personas necesitan un medio para ganarse el sustento diario, para lograrlo se valen de los talentos y habilidades que pueden ser adquiridos por la experiencia o el estudio, cuando una persona pone en práctica estas acciones y a cambio recibe un pago por realizarlas, se entiende que está realizando un trabajo. “Trabajador es la persona física que libremente presta su servicio personal bajo la dependencia de otra persona por cuenta y riesgo de esta, a cambio de una remuneración, debe de ser prestado libremente y no por coacción de alguien”. (Cruz, Cornejo, & Rivera, 2009, p.50)

Empleador es la persona que ocupa el servicio del trabajador, persona física o jurídica, que organiza y dirige la prestación de servicio del trabajador, beneficiándose con este y otorgando una remuneración a cambio, asumiendo también los riesgos que dicho servicio genere. Podemos decir que el empleador puede ser una persona física o de existencia jurídica, como es el caso de una sociedad o una asociación. (Cruz, Cornejo, & Rivera, 2009, p.52)

### **2.3.2 Renuncia Voluntaria.**

El hecho de que un trabajador desee retirarse de la empresa o institución donde labora es una decisión personal. “Nadie puede ser obligado contra su voluntad a hacer algo, mucho menos realizar una prestación de servicios y así como el patrono puede disolver el contrato de trabajo cuando lo desee, el trabajador que quiera retirarse, perfectamente puede hacerlo” (Ortíz, 1993, p. 75) Existen muchas ocasiones en las que el trabajador en cierta medida se ve obligado a abandonar su trabajo, que puede deberse a causas muy variadas, en otras ocasiones es por libre y espontánea voluntad su renuncia.

No obstante, para que la renuncia tenga plena validez y no dé lugar a nulidad, esta tiene que ser en forma consciente, terminante, clara y libre; esto quiere decir que tiene que ser hecha libre de todo vicio del consentimiento y hacerse por escrito, para evitar malicia o encubrimiento de un despido.

La renuncia como causa de terminación de la relación laboral se encuentra regulada en el artículo 54 del Código de Trabajo y deja a voluntad del trabajador la continuación de dicha relación o la terminación de la misma, ya que no se necesita la aceptación del patrono para que produzca sus efectos. (Argüello, Navarro, & Sorto, 2015, p.16)

### **2.3.3 El despido.**

El patrono puede disponer de la facultad que este tiene de despedir a un trabajador que está bajo su dependencia. “El despido puede definirse de la siguiente manera: significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo” (Cruz, Cornejo, & Rivera, 2009, p.134). Sí el patrono despide a un trabajador sin causa que lo justifique, deberá indemnizarlo como lo establece la normativa legal.

Se entiende por despido una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico entre el trabajador y el patrono, cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador el despido es justo, no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es siempre que el empresario obre sin derecho. Es de suma importancia mencionar que el trabajador que fue despedido sin justa causa tiene derecho a que el patrono lo indemnice. (Cruz, Cornejo, & Rivera, 2009, p.134)

### **2.3.4 Indemnización por despido injustificado.**

Se entenderá por indemnización, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo que se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, despido injustificado, de falta de preaviso. (Argüello, Navarro, & Sorto, 2015, p.84)

En la Constitución este derecho se encuentra contemplado en el art. 38 numeral 11. “El patrono que despida a un trabajador sin justa causa está obligado a indemnizarlo conforme a la ley” (Art.38, numeral 11 Cn.)

## **2.3.5 Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES).**

### ***2.3.5.1 Sección 28 Beneficios a los empleados.***

Esta sección es aplicable a todos los tipos de contraprestaciones a los que tienen derecho los empleados en figura de beneficios a cambio de los servicios prestados, cuya obligación de proporcionarlos recae en las entidades que actúan como patronos. Los cuatro tipos de beneficios a empleados a los que hace referencia esta sección son:

- a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios;
- b) Beneficios post-empleo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad;
- c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios; y
- d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:
  - (i) La decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o



- (ii) Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Principios de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.

Cómo productos de los servicios prestados por los empleados a una entidad, está deberá proceder a reconocer el costo de todos los beneficios durante el período sobre el que se informa:

- a) Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios a los empleados.
- b) Si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, la entidad reconocerá ese exceso como un activo
- c) Como un gasto, a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tales como inventarios o propiedades, planta y equipo.

En términos generales y en relación al tema de investigación el propósito de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Mediana Entidades, radica en proporcionar directrices en el correcto tratamiento, reconocimiento, medición, aplicación y registro contable, entre otros factores que implican los distintos beneficios a empleados.

Dentro de los beneficios a empleados que pueden ser a corto y largo plazo se encuentran los sueldos, aportaciones a la seguridad social, beneficios posteriores al empleo a causa de retiro, seguro de vida, asistencia médica, invalidez, indemnizaciones por despido, prestaciones por renuncia voluntaria, entre otros. (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, 2015, pp.186-198)

## **2.3.6 Obligaciones laborales.**

### **2.3.6.1 Indemnización.**

La indemnización es una compensación económica por los servicios que el trabajador a prestado a la empresa, de lo expresado se puede deducir que en El Salvador la indemnización por despido injusto, opera como indemnización por antigüedad. “Entrega de una cuantía económica la cual se hace de acuerdo a los años de servicio que el trabajador a prestado a la empresa, por lo que por mayor año de servicio mayor será la indemnización que recibirá el trabajador” (Cabanella, 1993, p.906)

De lo antes mencionado se deduce que cuando se despide al trabajador por causas imputables al mismo, este no tiene derecho a la indemnización correspondiente, solo en casos de despido injusto por parte del patrono y cuando el trabajador se retira voluntariamente se tiene este derecho, así mismo para que opere el pago al derecho de la indemnización se tiene que dar por terminado la relación laboral entre el patrono y el trabajador.

La indemnización por despido injusto constituye en todos los casos una justa compensación económica que el trabajador tiene derecho a recibir por los años de servicio, así mismo el trabajador puede exigir el pago de vacaciones, aguinaldo y monto de indemnización a las instituciones administrativas y autoridades judiciales competentes para que se le otorgue al trabajador el derecho de indemnización correspondiente sino se llega a una conciliación administrativa.

Históricamente la indemnización por despido injustificado viene en el fondo por regla general a favorecer al trabajador. No se conoce con exactitud su causa remota, pero este derecho, lo toma con la finalidad de ser compensado con una retribución económica para los trabajadores que se acojan a los beneficios de esta figura jurídica laboral

#### *2.3.6.1.1 Indemnizaciones para empleados públicos.*

Existen dos regulaciones distintas para las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador, el código de trabajo es el conjunto de normas que regulan el derecho de indemnización por el despido de hecho que es una institución que pertenece al Derecho Social, y es necesario establecer si el derecho a la indemnización es aplicable a los empleados públicos.

La relación que existe entre un servidor público y el Estado tiene un matiz de interés público pues todas las instituciones Estatales están concebidas para prestar servicios que directamente reporten un beneficio para la colectividad, ya que en el caso de los servidores públicos su labor está orientada hacia la consecución de los fines del interés públicos que persiguen las instituciones a cuyo servicio se encuentran.

En la carrera administrativa no se aplica el derecho de indemnización por despido injustificado, debido a que los empleados de la carrera administrativa tienen su propio régimen especial gozando de sus propios derechos y de estabilidad en sus cargos que los trabajadores privados no gozan.

Por otro lado las condiciones que dan origen a la relación por la que el trabajador va prestar los servicios al Estado son distintas a las que envuelven a las relaciones laborales entre los particulares, en definitiva no existen para la supresión de la plaza o cargo que llegara a ocupar el trabajador una concurrente de voluntad de esta última, debido a que es únicamente de la voluntad del Estado la que participa tanto en la creación como en la determinación de las relaciones inherentes a cada cargo.

Razón por la cual los trabajadores públicos y privados tienen su propio ordenamiento jurídico que se les aplica en cada caso concreto y no se les puede aplicar a los trabajadores públicos

el derecho de indemnización por despido injustificado porque sus relaciones laborales con el Estado, son diferentes a la de los trabajadores privados, es decir que no se les puede aplicar una norma de derecho social que regula las relaciones entre particulares y empleados públicos pues estos están sometidos a un orden jurídico especial de naturaleza pública. (Baños, 1999, p.89)

Si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

- a) Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales;
- b) Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones;
- c) Si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.

Las indemnizaciones a que se refieren los literales precedentes se pagarán por mensualidades iguales, consecutivas, a partir de la supresión del empleo o cargo. (Art. 30 LSC)

En conclusión, se puede decir que sólo se recibirá una indemnización cuando exista únicamente supresión de plaza. En el caso de que exista un despido deberá realizarse un debido proceso para poder despedir o destituir de un cargo público a un empleado,

#### *2.3.6.1.2 Indemnización para empleados privados.*

Existen presunciones de despido que producen al trabajador el poder de reclamar sus derechos a través de las instituciones competentes para resolver el conflicto de trabajo. El trabajador está protegido por el Código de Trabajo en el sentido que el patrono lo puede despedir injustificadamente, pero tiene que pagarle una indemnización al trabajador, es decir, que la indemnización se considera como un freno al abuso del derecho de despido que tiene el patrono.

De lo expresado se hace constar que existen normas que regulan hechos negativos para el trabajador en la relación de trabajo y como consecuencia la atribución al patrono de compensar pecuniariamente al empleado, es decir, que estas circunstancias abren el derecho de indemnización para reclamarlo mediante los procedimientos que la ley estima y como reparador del daño causado al trabajador. (Echeverría, 1980, p.225)

Ante el despido injustificado el patrono tiene que indemnizar al trabajador por lo que se le ve afectado su derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral ocasionándole el desempleo, el no devengar un salario.

#### *2.3.6.1.3 Aguinaldo.*

Cuando un trabajador sufre un despido injustificado, y aún no ha cumplido el año de servicio, deberá dársele la vacación y aguinaldo proporcional. “Se denomina Aguinaldo a la prestación social que consiste en recibir un salario adicional, el cual deberá ser pagado entre del día doce y veinte del mes de diciembre de cada año” (Chicas, 2011, p.33)

El Código de Trabajo salvadoreño, con respecto a la prestación social del aguinaldo, establece en el artículo 196 que: “Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo” (Art. 196 CT).

Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio. Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada. (Art. 197 CT)

En la práctica, cuando un trabajador es contratado cualquiera de los días contemplados entre el doce y treinta y uno de diciembre del año que está a punto de finalizar, y continúe laborando hasta el doce de diciembre del próximo año, el trabajador tiene derecho al pago del aguinaldo completo, en caso contrario, se le consigna el pago del aguinaldo proporcional.

Es importante tomar en cuenta que el cálculo del aguinaldo puede ser completo o proporcional. Para el aguinaldo completo, los requisitos son:

1. Tener un año completo de estar al servicio de un patrono.
2. No tener más de dos faltas injustificadas por mes, durante dos meses, sean éstos consecutivos o no.

Y el aguinaldo proporcional, se paga a los trabajadores que llegado el día doce de diciembre del año en que debe pagarse el aguinaldo, no tienen el año completo de servicio. Art. 197 del Código de Trabajo.

Para conocer la forma de calcular el monto a pagar en concepto de aguinaldo, basta con consultar el Art. 198 de este mismo Código:

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

- 1) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de 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. (Art. 198 CT)

#### *2.3.6.1.4 Vacaciones.*

Son aquellas prestaciones sociales remuneradas por un período de duración cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicio. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del empresario de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas, adquiridas después de un año continuo de labores, con las que se busca proporcionar al trabajador un período de descanso con goce de salario, para que logre reponer sus energías. (Larios, 1973, p.1)

Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo. (Art. 177 CT)

Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

Las vacaciones consisten en un descanso anual pagado. Tienen por finalidad, conceder al trabajador un período de descanso mayor al dispuesto por las limitaciones a la jornada de trabajo y por el descanso semanal, que le permita restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo.

Se puede concluir que las vacaciones en la actualidad no son un premio, ni una concesión del empleador, sino un derecho de los trabajadores y una prestación social adquirida en una relación de trabajo subordinada.

Es por ello que, se define a las vacaciones como aquella prestación social a la que los trabajadores tienen derecho cuando cumplen las condiciones que la ley establece para su goce, y consiste en la suspensión de la prestación de servicios, sin dejar por ello de percibir una remuneración, cuyo objetivo principal es reponer las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo, las que, con posterioridad, se transformarán en un beneficio, tanto para el trabajador como para toda su familia.



## **Capítulo III. Marco metodológico**

### **3.1 Tipo de estudio**

La presente investigación busca principalmente conocer las obligaciones laborales a las que están sujetos el trabajador y el patrono en su relación laboral, debido a que muchas veces los derechos del trabajador se ven vulnerados por abusos, en relación a las condiciones de superioridad de sus patronos, cometiendo actos que perjudican su condición económica y social, alterando su bienestar y su dignidad, en ocasiones puede ser por falta de conocimiento que se cometen estas acciones que perjudican al trabajador, y no se debe obviar que el patrono puede ser perjudicado al no cumplir de manera correcta sus obligaciones.

#### **3.1.1 Importancia de la investigación.**

La información recabada sobre esta temática es de vital importancia para presentar un análisis profundo sobre ella, proponiendo soluciones verídicas, confiables y de fácil comprensión para los trabajadores que han sufrido algún tipo de arbitrariedad de parte de sus jefes, de igual manera resulta útil informar a los dueños de empresas en las cuales tienen bajo su dependencia a subordinados, quienes deben cumplir con las responsabilidades a las que están sujetos; todo este estudio es con la finalidad de mantener la armonía en la relación laboral.

#### **3.1.2 Enfoque de la investigación.**

Una investigación es un proceso que se realiza de forma sistemática y estructurada para profundizar en un tema determinado, encontrar nuevos enfoques de una temática, probar teorías. “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Sampieri, 2014, p.4). Es así como grandes descubrimientos han surgido en la historia de la humanidad, aportando grandes avances, por

ejemplo, en: la tecnología, la medicina, las ciencias sociales estudiando el comportamiento humano, el arte, etc.

Una investigación puede ser orientada por dos grandes enfoques, el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo. “Ambos enfoques emplean procesos cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento” (Sampieri, 2014, pág. 4). Aunque son dos enfoques distintos, el correcto análisis de los resultados que se obtengan en una investigación dependerá del enfoque que se le dé a dicho estudio.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías... El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. (Sampieri, 2014, pp.4-7)

Debido al fin de la investigación de establecer y describir los diferentes procesos que se deben cumplir en la temática estudiada, se optó por el enfoque mixto, debido a que se considera esencial medir cuánto conocen las personas de la temática en estudio y también es de importancia conocer la opinión sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales. Conocer los problemas que pueden evitarse o disminuirse al cumplir fielmente las responsabilidades que tienen los trabajadores y los patronos en el ejercicio de la relación laboral, es de mucho valor para la buena convivencia de estos.

### ***3.1.2.1 Método Mixto.***

El enfoque mixto permite utilizar y aprovechar las herramientas de ambos tipos de investigación. “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación

cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Sampieri, 2014, p.532). Este método permite hacer una combinación de los dos métodos principales, haciendo que el estudio sea abordado con la profundidad que amerita para obtener resultados satisfactorios.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Sampieri, 2014, p.534)

Con la información obtenida se determinó, con mayor amplitud que existe cierta deficiencia en el conocimiento de cumplir correctamente con las obligaciones que tienen los patronos con sus trabajadores, obligaciones respecto a la prestación económica en concepto de indemnización, que puede ser por despido injustificado del trabajador, por la muerte de este causada por el riesgo profesional, por el acontecimiento de un caso fortuito provocando la incapacidad del trabajador para realizar sus labores y por la renuncia voluntaria.

#### *3.1.2.1.1. Diseño Explicativo Secuencial (DEXPLIS).*

El diseño se caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos... Finalmente, los descubrimientos de ambas etapas se integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. Se puede dar prioridad a lo cuantitativo o a lo cualitativo, o bien otorgar el mismo peso, siendo lo más común lo primero. Un

propósito frecuente de este modelo es utilizar resultados cualitativos para auxiliar en la interpretación y explicación de los descubrimientos cuantitativos iniciales, así como profundizar en éstos. Ha sido muy valioso en situaciones donde aparecen resultados cuantitativos inesperados o confusos. Cuando se le concede prioridad a la etapa cualitativa, el estudio puede ser usado para caracterizar casos a través de ciertos rasgos o elementos de interés relacionados con el planteamiento del problema, y los resultados cuantitativos sirven para orientar en la definición de una muestra guiada por propósitos teóricos o conducido por cierto interés. (Sampieri, 2014, p.554)

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población.**

Una de las partes que es fundamental en la investigación es el universo de estudio o población, el cual es el total de las unidades de estudio. “Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Sampieri, 2014, pág. 174). De lo anterior se puede decir que la población debe tener características en común para que se considere una población.

Para efectos de esta investigación la población en estudio son por una parte, los titulares de empresas privadas ubicadas en la región comercial del municipio de Santa Ana, por disponibilidad para este estudio se cuenta con tres patronos. La otra parte de la población en estudio la conforman estudiantes universitarios que cursaron la asignatura de Derecho Laboral en el año dos mil dieciocho en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente en Santa Ana, Departamento de Ciencias Económicas; las poblaciones totales de estudiantes corresponden a ochenta personas.

### 3.2.2 Muestra.

Teniendo claro el concepto de población, se debe tener en cuenta que muchas veces son demasiado grandes, por lo que se vuelve difícil examinar a todos los elementos que la conforman, debido a que probablemente no se tengan los recursos necesarios como el tiempo y los recursos económicos. En este caso lo que se debe hacer es examinar solo una parte determinada, con lo que se supera la dificultad mencionada.

A la parte concreta del universo de estudio que se elige para realizar la investigación se le llama muestra. “Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Sampieri, 2014, p.173). Los resultados que se obtengan al procesar la muestra se deben tomar como representativos de todo el universo de estudio.

Existen dos ramas principales para el cálculo de la muestra, la muestra probabilística y la muestra no probabilística. El muestreo probabilístico se caracteriza porque la forma de elegir las unidades de estudio que forman la muestra se eligen al azar. “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (Sampieri, 2014, p.175). En el muestreo no probabilístico el azar es dejado de lado. “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Sampieri, 2014, pp.175-176). Para elegir este tipo de muestra se toman otros criterios como la rapidez del proceso de investigación o la facilidad con la que se haga.

Para efectos de la investigación desarrollada se optó por la muestra probabilística, debido a que se cuenta con unidades de estudio con las mismas características, por lo tanto, sea cualesquiera que se elijan son de importancia sustancial para la recolección de la información.

Para determinar el tamaño de la muestra, se tomará como base la fórmula que ha sido establecida para ello:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

En donde:

*n*: Es el tamaño de la muestra que se desea determinar

*Z*: Se representa con z el grado de confianza que se estima obtener en resultados seguros o adecuados en los procedimientos de determinar un tamaño de muestra que sea representativa. La confianza que se puede estimar es de 90, 95, 97%, etc. Este criterio es decisión del investigador. Para efectos de esta investigación el grado de confianza es de 95%. Se debe tener en cuenta que para conocer el valor que le corresponde a *Z* será de acuerdo a la tabla de áreas bajo la curva normal tipificada.

*E*: Es el nivel de precisión y está referido a la precisión con que se considera que los resultados obtenidos se pueden generalizar. El nivel de precisión puede ser de un 4, 5, 6, 7%, pero generalmente se trabaja con un 5%.

*N*: Tamaño total del universo de estudio.

*P*: Porcentaje de posibilidad de que el resultado de la investigación sea afirmativo, generalmente se trabaja con 0.5

*Q*: Porcentaje de la posibilidad de que el resultado de la investigación sea negativo, generalmente se trabaja con 0.5

### 3.2.2.1 Determinación de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(80)}{(80 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{76.832}{0.1975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{76.832}{1.1579}$$

$$n = 66.35460748$$

$$n = 66$$

Se determina una muestra de 66 estudiantes que en el año dos mil dieciocho cursaron la asignatura de Derecho Laboral, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Departamento de Ciencias Económicas.

En el caso de la población de patronos o empleadores se cuenta con tres personas que participaran en la evaluación, tomando la población total disponible para la investigación.

### 3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para obtener resultados confiables y que sean de soporte a una investigación, se debe tener en consideración los mecanismos que se utilizaran o se emplearan para obtener la información, se sabe que el investigador debe valerse de técnicas e instrumentos que le ayudaran y facilitaran la recolección de datos para presentar su posterior análisis e interpretación, siendo una base para dar respuesta y solución a la problemática planteada.

### **3.3.1 Técnicas de investigación.**

Una técnica consiste en una acción ordenada específica, que se pone en práctica recabar información específica. Las técnicas que se utilizaron en el estudio son de tipo documental bibliográfica y de campo.

Bibliográfica debido a que se utilizaron libros de texto y trabajos de grado de diferentes autores para fundamentar la investigación en parámetros que ya han sido estudiados y así tomar definiciones y conceptos que ayuden a profundizar el problema en estudio, además, se utilizaron las leyes que fundamentan la investigación. De campo porque se realizaron entrevistas a tres dueños de empresas privadas en el municipio de Santa Ana y encuestas a los estudiantes universitarios que en el año dos mil dieciocho cursaron la asignatura de Derecho Laboral, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Departamento de Ciencias Económicas.

### **3.3.2 Instrumentos de investigación.**

Rojas Soriano, al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información señala que es importante que el volumen y el tipo de información que se recabe en el trabajo de campo estén plenamente justificadas por los objetivos de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema. (Rojas, 2013, p.197)

Para la recolección de la información se ha optado por dos instrumentos que permitirán obtener información cualitativa y cuantitativa para después ser analizada de manera conjunta.

- La encuesta
- La entrevista

#### **3.3.2.1 La encuesta.**



Es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar. Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados, esto con la finalidad de que cada persona encuestada responda las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación o estudio.

La encuesta es otra de las técnicas de investigación de campo. Mediante la encuesta obtenemos la información que necesitamos. El instrumento de recolección de datos mediante el cual hacemos efectiva la encuesta es el cuestionario, el cual no es otra cosa más que un documento con una serie de preguntas cuyas respuestas nos servirán para nuestra investigación. (Pérez, 2008, p.82)

Una encuesta implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario (instrumento), este puede distribuirse en papel, aunque con la llegada de nuevas tecnologías es más común distribuir las utilizando medios digitales como redes sociales, correo electrónico o enlaces de sitios web.

#### *3.3.2.1.1 Interpretación de los resultados.*

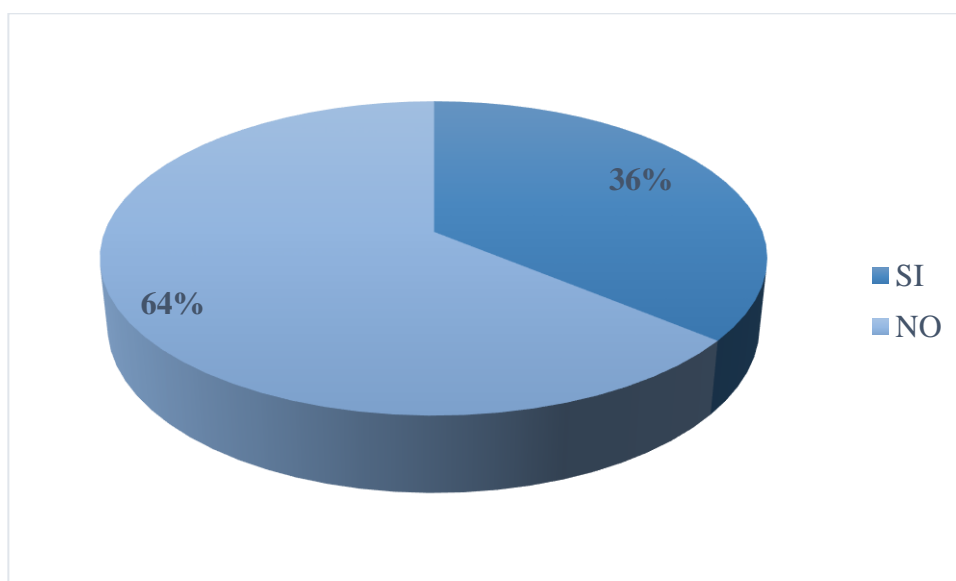
Se ha optado por una encuesta de preguntas cerradas en las que le encuestado puede elegir una de las opciones de respuesta que se le ofrecen, la encuesta está dirigida a un total de sesenta y seis estudiantes universitarios que cursaron en el año dos mil dieciocho la asignatura de Derecho Laboral, en la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Departamento de Ciencias Económicas.

La encuesta realizada arrojó los siguientes resultados:

### Pregunta 1

¿Conoce usted las instituciones a las que debe acudir para pedir asesoría en los casos que los derechos laborales de un trabajador sean vulnerados?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	36%
NO	42	64%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

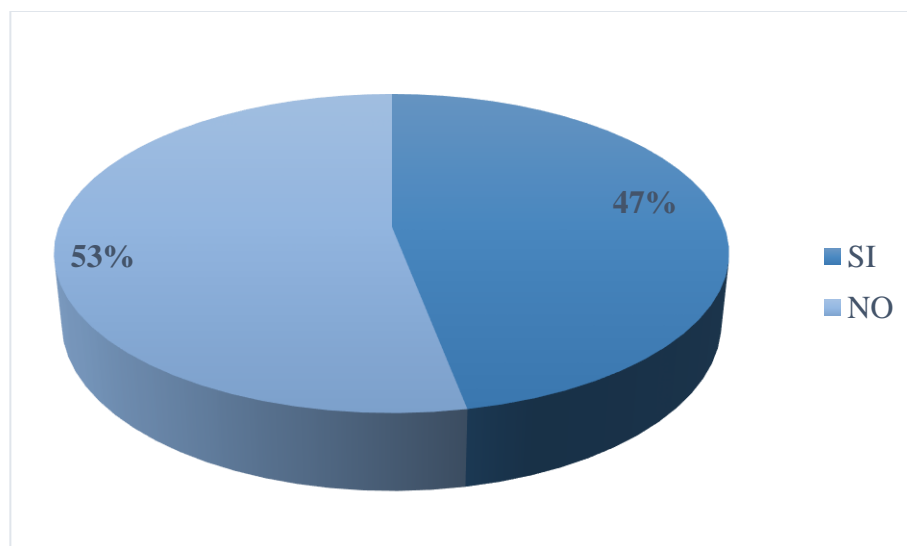


De acuerdo al ítem anterior, los estudiantes universitarios que en el año dos mil dieciocho cursaron la asignatura de Derecho Laboral, el 64% no conocen las tres instituciones fundamentales a las que hay que acudir en caso que los derechos del trabajador sean vulnerados y éste quiera pedir asesoría y darle una solución satisfactoria a su problema, las tres instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República y el Juzgado de lo Laboral, en tanto que el 36% de los encuestados conocen las tres instituciones.

## Pregunta 2

¿Conoce que es la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	31	47%
NO	35	53%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

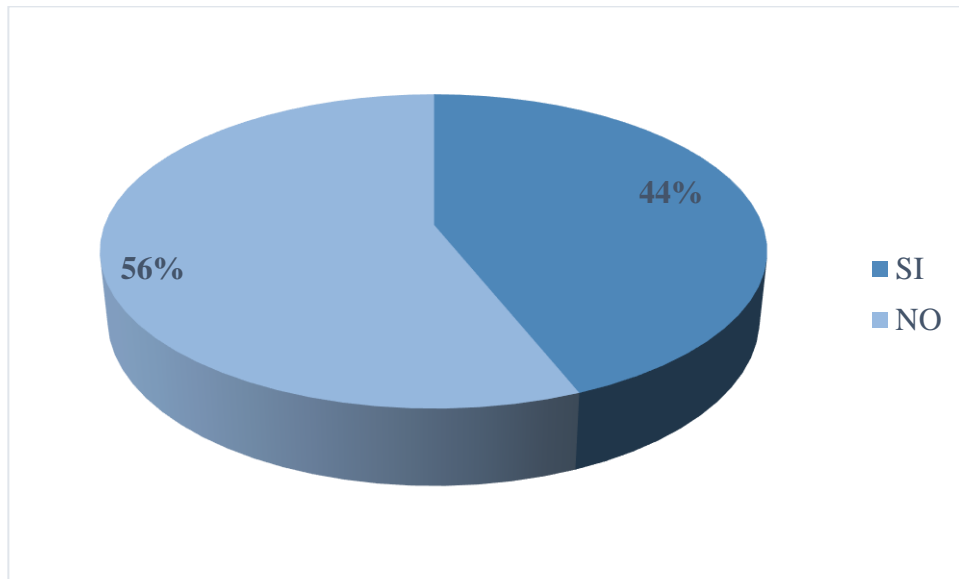


De un total de sesenta y seis personas encuestadas, un número de treinta un personas que corresponde al 47%, contestaron que si conocen la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, dicha ley entró en vigencia desde el uno de Enero del dos mil quince, previa publicación en el Diario Oficial el veintiuno de Enero de dos mil catorce, a seis años entrada en vigencia esta ley se puede decir que sería un tiempo considerable para que sea conocida por la población, sin embargo, un total de treinta y cinco personas encuestadas que corresponde al 53%, es decir la mayoría dijeron no conocer dicha normativa, claramente esto es un reflejo de que aún falta que dicha ley y su aplicación sea conocida por la población.

### Pregunta 3

¿Conoce en qué condiciones un trabajador puede presentar su renuncia voluntaria y recibir una prestación económica en concepto de indemnización?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	44%
NO	37	56%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

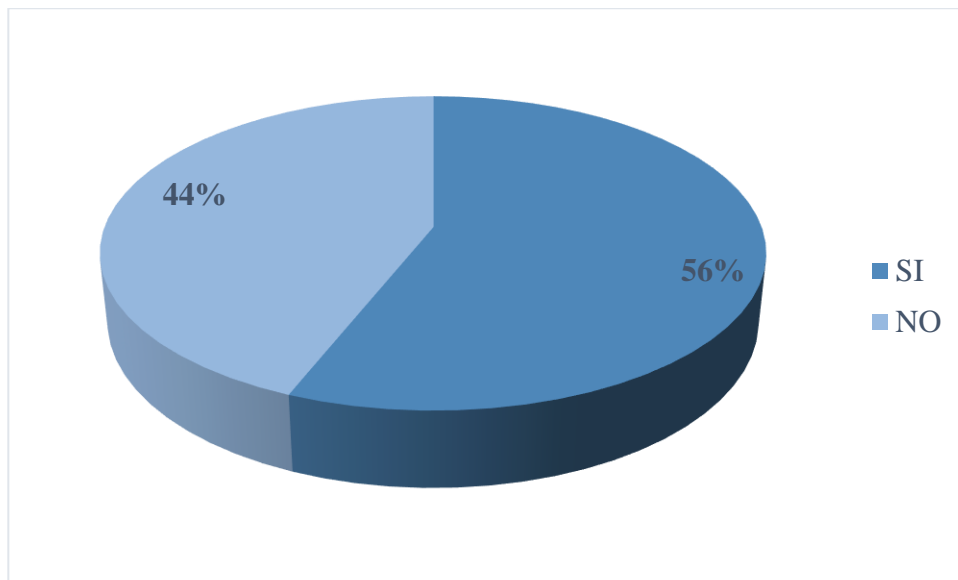


De acuerdo a los resultados de la pregunta número tres, un porcentaje de 44% dijeron que si conocen las condiciones en las que se pueden presentar las renunciaciones y recibir una prestación económica en concepto de indemnización, un 56% de los encuestados no saben cuáles son las condiciones en las que se debe presentar dicha renuncia, presentando un porcentaje significativo, esto puede indicar que al ignorar estas condiciones las personas optan por renunciar voluntariamente a su trabajo, no están conscientes de que pueden recibir una indemnización y por no saberlo pierden la oportunidad de recibir esta compensación.

#### Pregunta 4

¿Conoce cuál es el porcentaje de indemnización por renuncia voluntaria a la que tiene derecho el trabajador?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	37	56%
NO	29	44%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

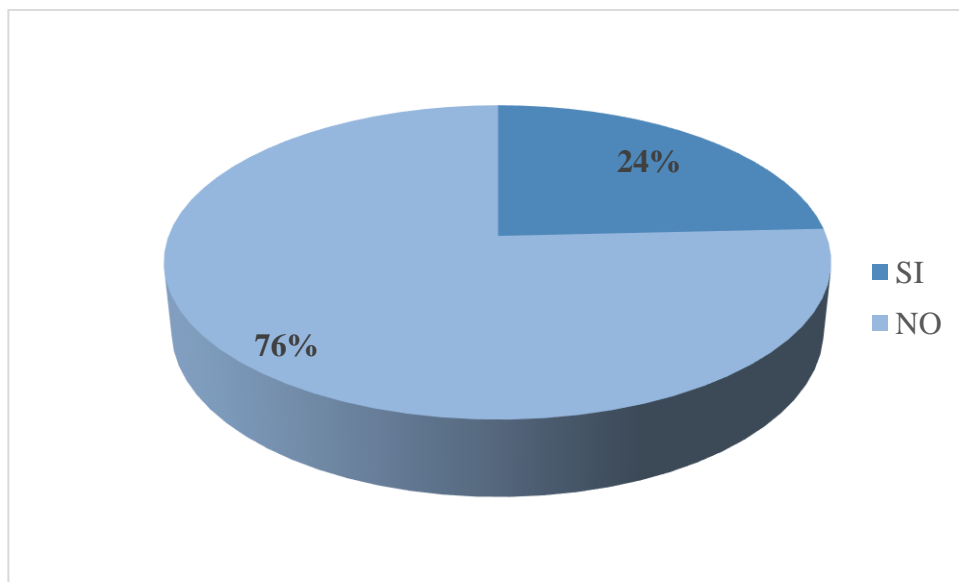


En El Salvador la renuncia voluntaria también tiene derecho al goce de una indemnización de quince días de sueldo por cada año trabajado y el cual a la vez no puede ser mayor a dos salarios mínimos. Por medio del estudio realizado y los datos obtenidos se conoce que la mayoría de las personas encuestadas tienen el conocimiento del porcentaje que se puede recibir en concepto de indemnización en los casos de renuncia voluntaria; siendo estos el 56% de la totalidad sometida al estudio, constituyéndose así un 44% de personas que desconocen el porcentaje de indemnización en el caso antes mencionado.

### Pregunta 5

¿Conoce cuál es el plazo para exigir vía judicial el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	24%
NO	50	76%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

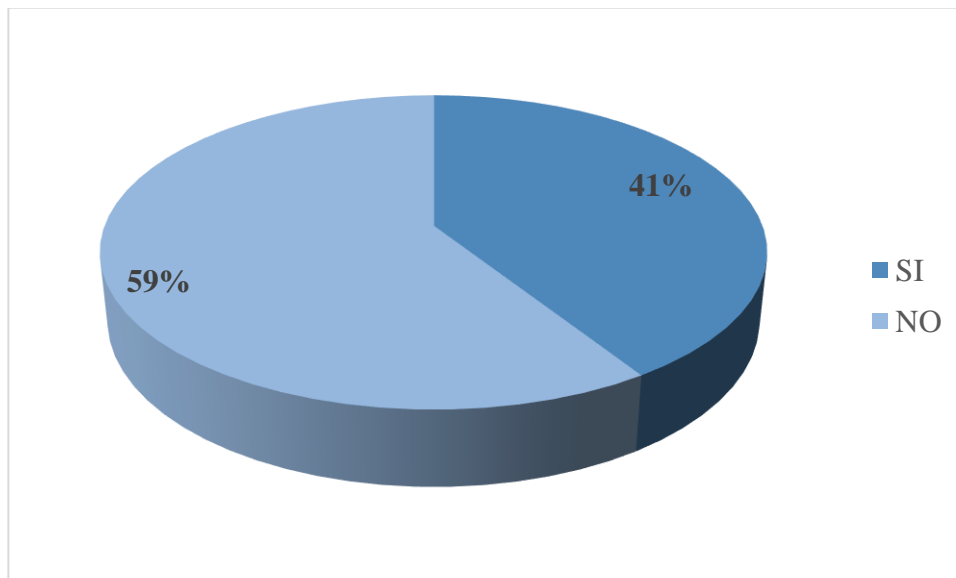


La Ley de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria entró en vigencia en el año 2015; después de cuatro años aplicándose, aún sigue siendo desconocida para muchos, dentro del total de las personas encuestadas, la mayoría desconoce el plazo para exigir vía judicial el pago para dicha ley, siendo estos el 76% de todos los encuestados. Mientras que el 24% conocen el plazo que tienen para hacer efectivo el pago aplicando la prestación económica por renuncia voluntaria. Siendo el plazo máximo para exigirse de noventa días hábiles contados a partir de la fecha que debió efectuarse el pago.

### Pregunta 6

¿Conoce cuáles son los plazos para presentar el preaviso de renuncia voluntaria?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	41%
NO	39	59%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

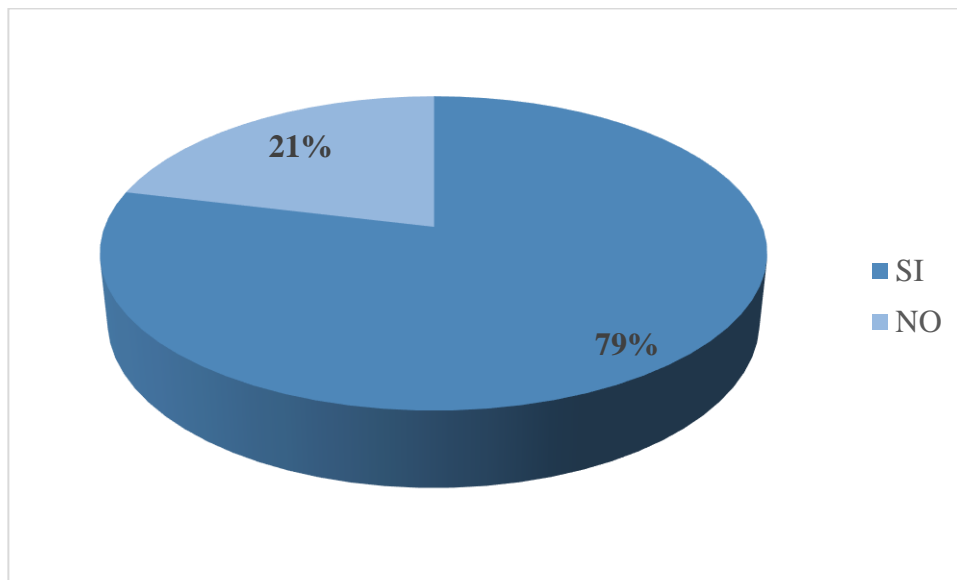


Con los datos obtenidos, del total de las personas encuestadas es claro el decir que la mayoría de la población desconoce de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el 59% de las personas sometidas al estudio no conocen el plazo para presentar el preaviso por renuncia, el cual es de treinta días anticipados si se tiene un cargo de director, jefe, gerente etc. y quince días de anticipación por cualquier otro cargo; mientras que el restante de los encuestados, siendo estos el 41% del total si conocen estos plazos de preaviso.

### Pregunta 7

¿Conoce cuáles son las causales de terminación del contrato individual de trabajo que dan lugar a una indemnización?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	52	79%
NO	14	21%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



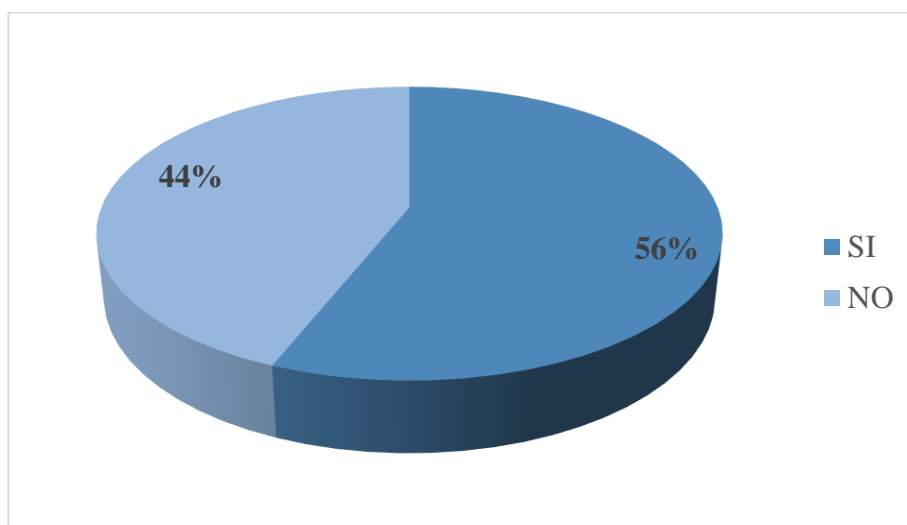
En términos de conocimiento en la terminación de contrato sobre las causas que dan lugar a una indemnización como lo es el despido de hecho, acciones en contra de la dignidad e integridad del trabajador, acciones con dolo por parte del patrono en relación a las condiciones en las que realizaría sus labores, actos que pongan en riesgo la vida, muerte del trabajador, se encontró que el 79% de la muestra el cual es un porcentaje relativamente alto sobre los encuestados si tienen claridad de estas causas; mientras que el 21% de la muestra no tienen conocimiento sobre las situaciones que dan lugar a una indemnización.



### Pregunta 8

¿Sabe que es el despido de hecho?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	37	56%
NO	29	44%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

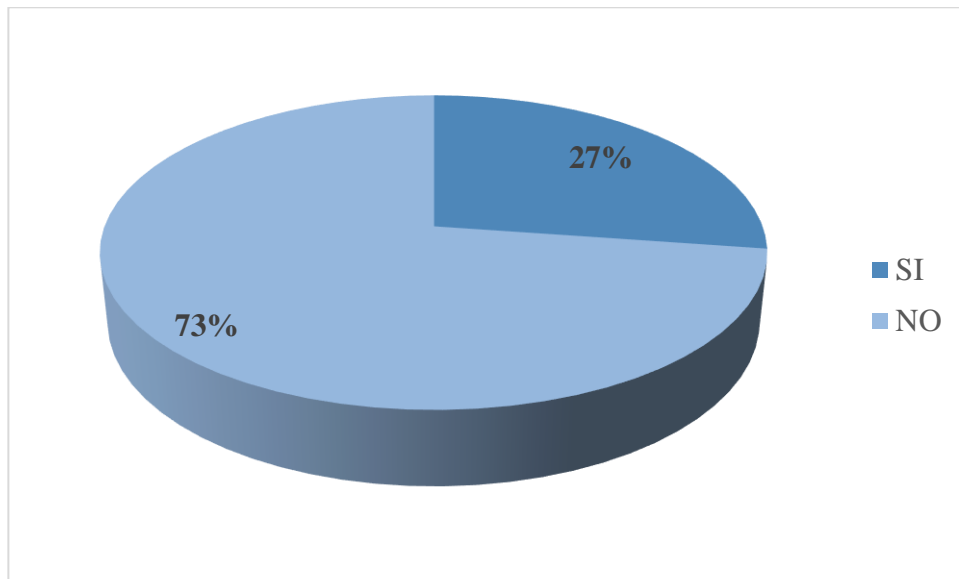


Sobre esta interrogante que está relacionada a las características que conforman el despido de hecho el cual se efectúa cuando el patrono da por terminada la relación laboral sin justificar las causas que llevan a este acto y sin llevar a cabo un debido proceso que garantiza que el trabajador disponga de determinadas garantías mínimas para que el resultado de un proceso judicial sea equitativo y justo, se obtuvo un resultado más equilibrado ya que el 56% de la muestra afirman tener conocimiento sobre esta figura y el 44% lo desconoce, este porcentaje es alarmante ya que un poco menos de la mitad de la muestra conformada por estudiantes egresados podrían sufrir este acto y por simple desconocimiento permitir atropellos en su estabilidad laboral y en sus derechos.

### Pregunta 9

¿Sabe cuál es el plazo que tiene una persona para reclamar indemnización por despido de hecho?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	27%
NO	48	73%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

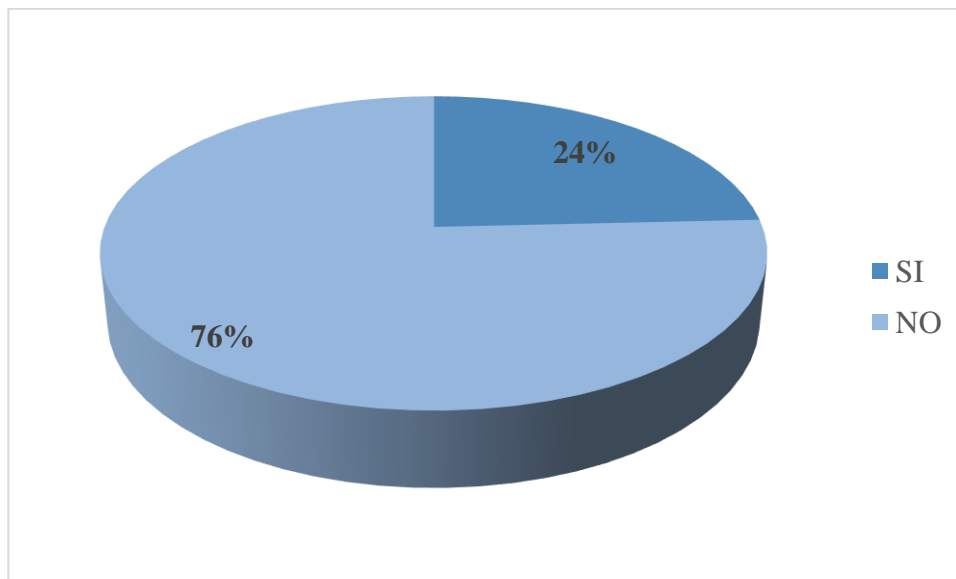


Del total de los encuestados el 73% representa que la mayoría de estos no tienen el dato sobre el período para hacer efectivo el reclamo de una indemnización por despido de hecho, el cual según el artículo 610 del Código de Trabajo el plazo establecido es de sesenta días calendario, sin embargo, un 27% afirma tener conocimiento sobre este dato. Este resultado también es preocupante, debido a que buena parte de esta población en estudio estaría vulnerable a perder un beneficio en una situación hipotética por no proceder en un lapso estipulado.

### Pregunta 10

¿Conoce los plazos en los que el patrono debe pagar la prestación económica por indemnización?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	24%
NO	50	76%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

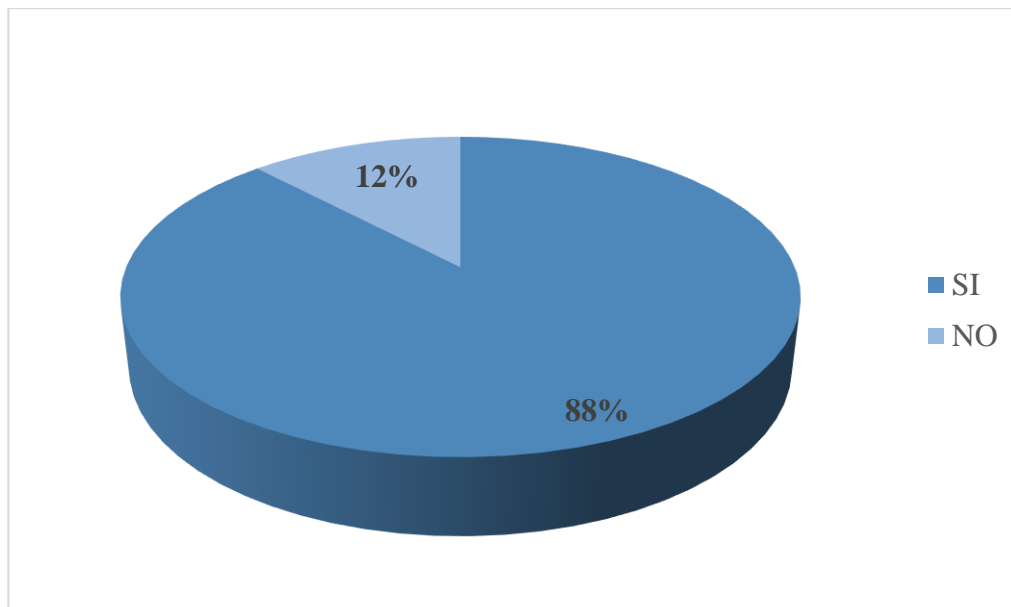


El patrono debe hacer efectivo el pago de las indemnizaciones en un plazo de sesenta días contados a partir de haberse despedido al trabajador, basándonos en los resultados obtenidos podemos deducir que se repita un patrón alarmante de desinformación ya que el 76% de la muestra no conoce este dato tan relevante y útil en un proceso de terminación de la relación laboral, solamente el 24% afirma conocerlo.

### Pregunta 11

¿Sabe cómo calcular el monto de las vacaciones, aguinaldo e indemnización proporcionales cuando se da por terminada la relación laboral?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	58	88%
NO	8	12%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



Por medio del estudio realizado, los resultados obtenidos indican que el 88% encuestados opinaron que si tiene conocimiento acerca de cómo calcular el monto de las prestaciones laborales cuando se da por terminada la relación laboral y el 12% indico que no tiene conocimiento de cómo calcular el monto de lo antes mencionado, por lo que se puede decir que la mayor parte de la encuestados posee el conocimiento de cómo calcular dichas prestaciones. Para este caso debe tomarse en cuenta que para las vacaciones la proporcionalidad aplica después que el trabajador ha trabajado más de doscientos días para el mismo patrono, en el caso

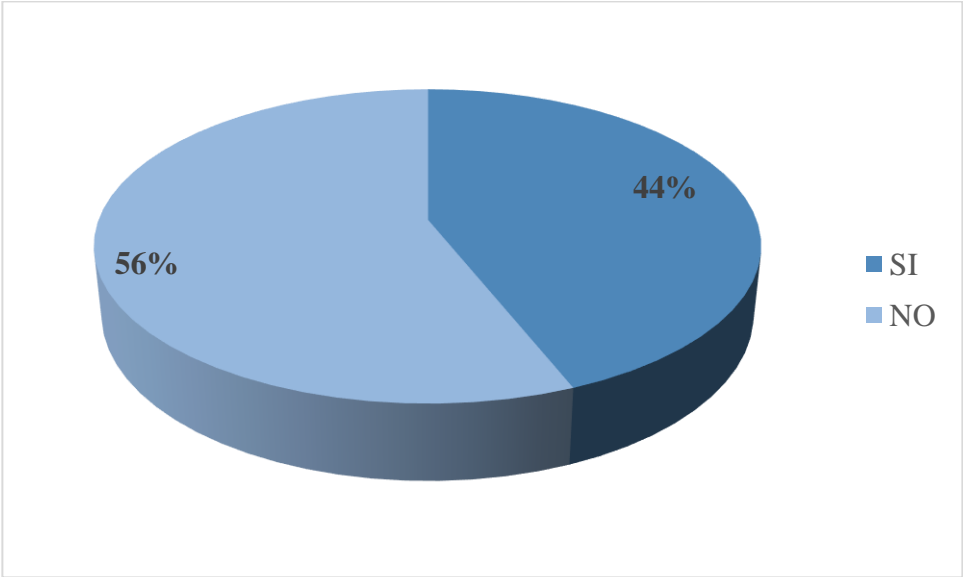
del aguinaldo basta con que el empleado este trabajando para el patrón el día doce de Diciembre de cada año.

Para el caso de la indemnización la proporcionalidad se aplicará a los días que excedan de los años completados por el trabajador, o los días menos de un año, tomado en cuenta que el monto de la indemnización no puede ser menor de quince días de salario ordinario para este caso.

**Pregunta 12**

¿Sabe cómo contabilizar las provisiones para la indemnización, aguinaldo y vacación proporcional?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	29	44%
NO	37	56%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



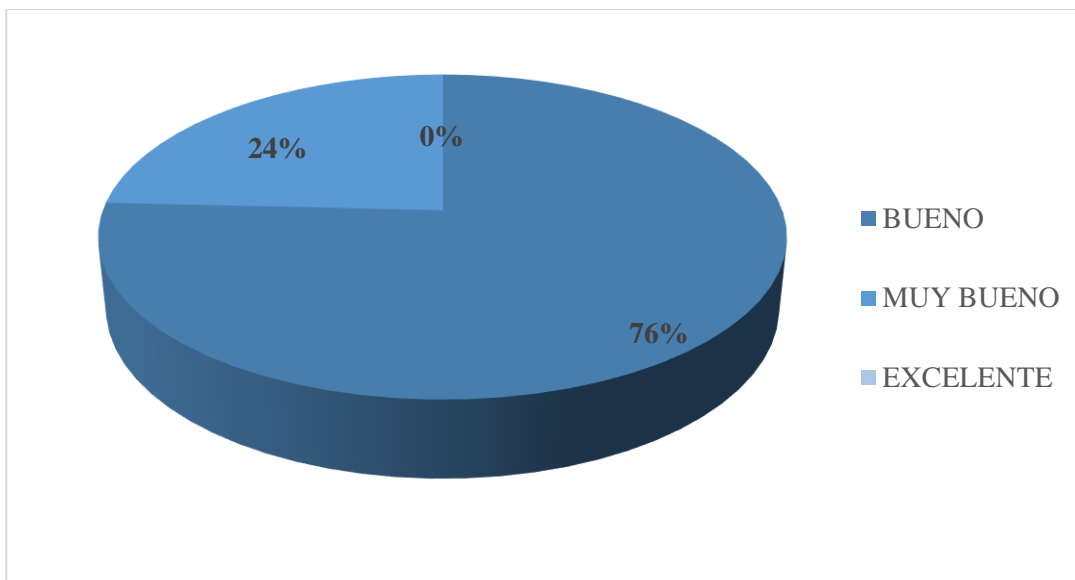
Por medio del estudio realizado, los resultados obtenidos indican que el 56% de los encuestados tiene conocimiento general de cómo contabilizar las provisiones para la indemnización, aguinaldo y vacación proporcional, se debe tomar en cuenta que para el buen funcionamiento de las empresas estas deben llevar registros de control de todas sus operaciones, aquellas operaciones que en un corto o largo plazo puedan ocurrir en la empresa se deben provisionar para no afectar de un manera brusca los recursos de la empresa y así estar preparada para la ocurrencia de estos eventos que se esperan que sucedan.

El resto de los encuestados, es decir, el 44% no conocen la forma de contabilizar las provisiones de los eventos antes mencionados, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que la mayoría de los encuestados conocen generalmente como provisionar las obligaciones laborales, sin embargo, es necesario describir como se debe realizar el correcto registro de estas provisiones de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades según su Sección 28 para posteriormente registrar el desembolso del efectivo para hacer el pago de estas obligaciones.

### **Pregunta 13**

¿Cómo califica usted la función que desempeña el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a la protección del derecho constitucional de indemnización por despido de hecho?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
BUENO	50	76%
MUY BUENO	16	24%
EXCELENTE	0	0%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



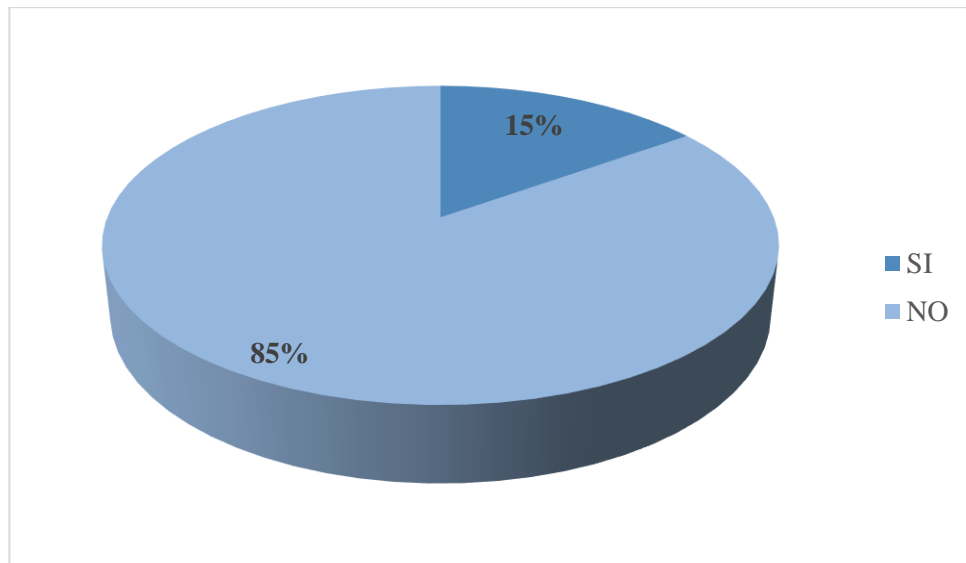
Por medio del estudio realizado, los resultados obtenidos indican que el 76% de los encuestados opinaron que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza un desempeño bueno en cuanto a la protección del derecho constitucional de indemnización por despido, un 24% opinaron que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza un desempeño muy bueno como parte de la función en cuanto a la protección del derecho constitucional de indemnización por despido, un 0% no hubo respuesta como parte de un excelente desempeño que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza en cuanto a la función antes mencionada, por lo que se puede decir que la mayor parte de los encuestados considera que esta institución no ha alcanzado un nivel de excelencia en cuanto a esta función.

Ninguno de los encuestados considera que es excelente el papel que juega esta institución en la protección del derecho constitucional de la indemnización por despido, este hecho puede ser considerado como un preludio de que esta institución descuida los demás derechos de los trabajadores, siendo estos los que resultan más afectados queriendo encontrar una solución a sus problemas laborales.

#### Pregunta 14

¿Ha asistido algún seminario en donde se le ha explicado los efectos del despido injustificado?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	10	15%
NO	56	85%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



Por medio del estudio realizado, los resultados obtenidos indican que el 15% opinaron que si han asistido a algún seminario en donde se le ha explicado los efectos del despido injustificado y el 85% opinaron que no han asistido a algún seminario de lo antes mencionado, por lo que se puede decir que es evidente que las personas no se interesan en conocer más acerca lo que es el despido injustificado o falta de interés por parte las instituciones que les compete en impartir seminarios y que las personas conozcan sobre el tema.



### **3.3.2.2 La entrevista.**

El hecho de planificar con alguien, con el fin de obtener alguna información se puede decir que es una entrevista. La entrevista es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. En la entrevista, el investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger información y la otra es la fuente de esa información (Sabino, 1992, p.116).

La entrevista es una de las grandes herramientas por medio de la cual se puede obtener información adicional obtenida de otras formas como la encuesta, enriqueciendo los datos a recolectar para un análisis de resultados más amplio y certero.

Las formas en que se puede realizar una entrevista son:

- Entrevista de forma estructurada
- Entrevista de forma no estructurada

En la entrevista no estructurada se tiene un cuestionario tipo test, para hacer las preguntas concretas al entrevistado y esperar de él respuestas concretas...La segunda o sea la entrevista de forma no estructurada se caracteriza porque lo que se hace es platicar de forma normal sobre el tema investigado con la persona que nos puede dar información importante y en la medida que se la plática se va desarrollando, se pueden ir generando nuevas interrogantes, no planteadas previamente, que van ampliando la entrevista. (Pérez, 2008, pp.80-81)

Se ha optado por la entrevista estructurada, con un cuestionario de ocho preguntas a las cuales les darán respuesta tres patronos de empresas privadas del área de Santa Ana

#### **3.3.2.2.1 Interpretación de los resultados.**

Para tener un mayor conocimiento sobre la aplicación de la Ley reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y del Código de Trabajo en relación al despido injustificado, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, se tomó a bien el poder entrevistar a tres personas representantes de la empresa privada en calidad de patronos.

La entrevista se conforma de un total de ocho preguntas las cuales los patronos han respondido de acuerdo al criterio y conocimiento personal de cada uno de ellos, a continuación, se presentan los análisis de las respuestas que proporcionaron los entrevistados.

1. ¿Conoce la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

En relación a esta pregunta los resultados obtenidos dan lugar a que los patronos desconocen en su mayoría la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, debido a que dos de los entrevistados respondieron que no conocen sobre su aplicación y uno solamente uno de ellos si la conoce.

Lo anteriormente descrito hace necesario e importante que el patrono conozca sobre su aplicación, tomando en cuenta que la ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales los trabajadores permanentes que laboran en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales son regidas por el código de trabajo, gozaran de una prestación económica por renuncia voluntaria a su empleo y el monto de dicha prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren los trabajadores y deberán ser canceladas por los empleadores en la forma prevista por la ley.

2. ¿Conoce los montos que hay que pagarle a un trabajador que renuncia?

En torno a la cuantía que debe pagarse a un trabajador que toma la decisión de renunciar voluntariamente a su empleo, se les preguntó a los patronos si conocían los montos de la prestación que establece la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria que después de cumplir con dos años laborados por un mismo patrono tienen el derecho a gozar una prestación equivalente al salario básico de quince días por cada año laborado, esto incluye el derecho a recibir los beneficios proporcionalmente como el aguinaldo y las vacaciones.

Los resultados de los sujetos entrevistados indican que si existe cierto conocimiento del monto antes descrito, debido a que ellos manifestaron y describieron a groso modo dicha indemnización, pero un patrono entrevistado solo hizo mención que existen ciertos requisitos para recibirla, mas no entro en mayores detalles que pudieran transmitir su conocimiento sobre el tema. Dados esos resultados se puede decir que la parte patronal está en la obligación de instruirse para poder conocer de los beneficios que se les otorga a los trabajadores.

3. ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre el cálculo de las prestaciones económicas para los trabajadores en caso de despido, renuncia o muerte del trabajador?

En relación a esta interrogante se obtuvo una respuesta completamente negativa de los patronos entrevistados, debido a que en ningún momento ninguno de ellos ha recibido capacitación, seminario u otro similar para instruirse sobre el tema del cálculo de las prestaciones económicas. Se considera como resultado desfavorable dentro de las relaciones laborales porque es el patrono el responsable de cumplir y hacer efectivo el pago de estos beneficios. Si los patronos recibieran instrucción sobre el tema podrían aumentar las posibilidades de dar cumplimiento a sus obligaciones y asegurar a sus trabajadores.

4. ¿Conoce los plazos que tiene para hacer efectivo el pago al trabajador de la prestación económica?

Respecto a los plazos que tienen los patronos para hacer efectivo el pago de la prestación económica, dos de los empleadores entrevistados manifestaron que no tienen conocimiento de los plazos que la ley estipula para poder hacer efectivo el pago para los trabajadores y lo expresan con claridad, mientras que uno de ellos considera que siempre se puede llegar a un acuerdo con los trabajadores, sin embargo, dejan de lado el cumplimiento de lo estipulado en las leyes. Debido a las repuestas dadas por los tres patronos se identifica por unanimidad el desconocimiento del plazo en que se debe pagar la prestación económica por renuncia voluntaria, según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, los empleadores deberán cancelar la prestación económica dentro de los quince días posteriores a la fecha en la que se presenta la renuncia.

5. ¿Cuáles son los efectos que tiene sobre el patrono el despido de hecho?

El despido de hecho es aquel que se constituye sin causa justificada, cuando esto ocurre el patrono tiene que cumplir con efectos legales que dicta la ley, sin embargo, con los resultados obtenidos se demuestra que los tres patronos que participaron en esta entrevista no tienen el conocimiento de lo que esta acción les trae al ejecutarla. El Código de Trabajo en el Salvador establece que cuando un patrono realiza un despido de hecho, dentro de los efectos que este le acarrea se encuentra el ser citado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para poder llegar a un acuerdo con el trabajador que despidió, si en este caso ambas partes no llegan a un acuerdo, el empleador puede enfrentar una demanda, promovida por abogados del trabajador o promovida por la Procuraduría General de la República.

6. ¿Sabe en qué documentos se formaliza la liquidación?

En torno a la liquidación se le pregunto a los patronos en qué documentos se formaliza lo que le corresponde recibir a un trabajador que renuncia o es despedido, en este caso se determina que los empleadores desconocen los documentos en los que se debe formalizar la liquidación, debido a que todos los entrevistados dieron respuestas que respaldan su desconocimiento sobre ellos.

Tal como lo dice el artículo 402 del Código de Trabajo los documentos donde debe formalizarse la liquidación y que serán valederos como prueba en un juicio de trabajo son en un documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o un recibo de pago de prestaciones de despido de hecho, solo tendrá valor probatorio cuando estén redactadas en hojas que extenderá la Inspección General de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, además, un documento privado autenticado por un notario será válido para formalizar la liquidación antes descrita.

7. ¿Sabe qué rol juega el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en caso de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Por medio de la entrevista realizada a tres patronos del sector privado, se demuestra que estos no conocen la esencia del papel que juega el Ministerio de Trabajo en caso de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, debido a que lo que expusieron conocer como rol son algunas de las funciones que este ministerio realiza. El rol principal del Ministerio de Trabajo es hacer cumplir la ley en todos sus aspectos y para todas las personas que acudan y cumplan con las condiciones para poder gozar de los beneficios que tiene mencionada ley.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en torno a la aplicación de la ley también apoya a los trabajadores haciendo los cálculos y facilitando las hojas o formatos de preaviso y renuncia voluntaria, estas hojas están foliadas y certificadas como hojas únicas para presentar la renuncia.

8. ¿Conoce en qué condiciones un trabajador puede presentar su renuncia voluntaria y recibir una prestación económica en concepto de indemnización?

Del total de personas que fueron entrevistadas, dos de ellas, lo que constituye la mayoría, no conocen los requisitos para poder presentar la renuncia voluntaria y a la vez poder gozar de una prestación económica en concepto de indemnización, mientras que una de las personas sometidas al estudio conoce que la principal condición para presentar una renuncia voluntaria y recibir indemnización es el poder haber laborado con continuidad para un mismo patrono por un período de dos años.

Además, una formalidad que debe de cumplir el trabajador es presentar un preaviso de renuncia, si tiene cargo de jefatura o administrador tendrá que presentar el preaviso de renuncia con treinta días de anticipación y si este tiene otro tipo de cargo debe de presentar dicho preaviso con quince días de anticipación.

## **Capítulo IV. Procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador**

### **4.1 Descripción de la propuesta**

Ante la noción de desconocimiento que de acuerdo a los resultados que arrojó la investigación presenta gran parte de la población inquirida, surge la necesidad de aportar una herramienta que sea de utilidad para resarcir de alguna manera esa falta de conocimiento, siendo de sencilla explicación y de fácil comprensión para el lector.

A continuación se ilustran cuatro situaciones que experimentan diferentes personas que laboran en el sector privado, estas personas se enfrentan concretamente ante el despido injustificado, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, se muestran los pasos a seguir por el trabajador y el patrono para que la terminación de la relación laboral sea pacífica para ambos, en cuanto al despido y a la renuncia voluntaria; para el caso de muerte del trabajador se muestran los pasos a seguir por los beneficiarios.

Además de los cálculos numéricos, se presenta el correcto registro contable que deben tener los patronos en su contabilidad, de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades.

Estos procedimientos se pretende presentarlos de una forma estructurada y a la vez práctica en un mismo documento, que sea de fácil comprensión para su correcta aplicación en cada sector; convirtiéndose así en una fuente de consulta y asesoría para el patrono, el empleado, estudiantes que cursan la asignatura de Derecho Laboral y para cualquier persona interesada en conocer el correcto proceder por los partes implicadas en los casos de despido, renuncia o

muerte del trabajador, se ha tratado de incluir en estos procesos todos los aspectos fundamentales y de mayor consulta por las personas.

Los cuatro casos son planteados en primer lugar de acuerdo al deber ser, es decir, se presentan de acuerdo a la correcta aplicación de las normativas que han sido de fundamento para esta investigación, como debe ser la correcta actuación cuando se presenta una de las tres situaciones de despido injustificado, renuncia voluntaria y muerte del trabajador.

En vista de la realidad que viven muchas personas en El Salvador, cuando enfrentan alguna de las situaciones que ocupan esta investigación, no se les otorga la compensación económica para resarcir los daños en su estabilidad laboral, fundamento de su sustento y de su familia; se presentan los procedimientos para tomar acción y ejercer esos derechos.

Se describe el lado contrario al deber ser, o sea cuando el patrono no cumple con su obligación de indemnizar al trabajador en el caso de despido de hecho, no conceder la prestación económica por renuncia voluntaria al trabajador que presenta su renuncia cumpliendo los requisitos formales, en último lugar cuando el trabajador muere, y no se le concede la prestación económica a los beneficiarios a los que hace referencia el Art. 3, inciso tercero de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

En primer lugar se muestra la situación en la que el patrono despide injustificadamente a un trabajador de su empresa, pero el patrono responde otorgándole la indemnización que corresponde según la ley, se presentan los cálculos y la base legal que los respalda; además, se muestra la contraparte en la que el patrono solamente lo despide injustificadamente, pero esta vez sin cumplir con lo establecido en la ley de indemnizar al trabajador, se detallaran los pasos a seguir por el trabajador para obtener esa compensación por la vía legal.



El segundo caso se ilustra la experiencia que tiene una persona que al presentar su renuncia voluntaria en la empresa que laboró por más de dos años, se presentan los pasos a seguir para presentar su renuncia, tomando en cuenta los requisitos legales para que esta renuncia tenga validez para que le otorguen la prestación económica por renuncia voluntaria.

En el tercer caso se ilustra la situación que vive un trabajador que desempeñaba un cargo de gerencia en la empresa, los requisitos formales para la presentación del preaviso y la renuncia son un poco diferentes en cuanto al tiempo que tiene el trabajador para presentar el preaviso cuando no desempeña este tipo de cargo, tal y como lo establece la ley, el patrono hace caso omiso a la normativa legal y no le paga la prestación económica por renuncia al trabajador, constituyendo para efectos de los cálculos como si se tratase de un despido de hecho, luego se describen los pasos a seguir para obtener esa prestación económica por la vía legal cuando el empleador se niega a cumplir esta acción.

En último lugar se explica la circunstancia en la que se encuentra una familia que ha perdido a su proveedor económico, un trabajador que muere, el patrono cumple con la obligación de otorgar la prestación económica a los beneficiarios del difunto trabajador, basándose en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, en su Art. 3 inciso tercero, esta prestación económica equivale a la que el trabajador recibiría en caso que hubiere renunciado, se muestran los pasos a seguir por el o los beneficiarios en caso que la empresa no cumpla.

#### **4.2 Procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador**

#### **4.2.1 Caso I. Despido de hecho.**

La sociedad “ABC” S.A. de C.V. cuenta con una empresa relativamente joven dedicada a la distribución y comercio de pinturas, esta empresa cuenta con un total de siete empleados, la empresa decide despedir injustificadamente a un trabajador, este suceso da lugar a una indemnización por despido de hecho, la empresa efectúa el pago de la indemnización por los años de servicio, vacación y aguinaldo proporcionales.

El trabajador que finaliza sus labores en la empresa por decisión del patrono denominado Trabajador A, empezó a laborar el dos de enero de dos mil diecisiete de manera interrumpida en la empresa, desempeñaba sus labores como vendedor, fue despedido el veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve, devengaba el salario mínimo vigente de \$304.17.

Tal como lo establece en el Capítulo VIII, el Art. 58 del Código de Trabajo, cuando un trabajador es contratado por tiempo indefinido y es despedido sin causa justa, el patrono deberá pagar una indemnización equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año (Art. 58 CT).

##### ***4.2.1.1 Cálculo de la indemnización.***

###### ***4.2.1.1.1 Indemnización anual.***

Para calcular el monto de indemnización por los años completos trabajados se debe considerar la fecha de ingreso y la fecha del despido del trabajador:

Fecha de ingreso: dos de enero de dos mil diecisiete.

Fecha de despido: veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve.

Total de años de trabajo: dos años y ciento cuarenta y dos días.

La indemnización por cada año de servicio que le corresponde recibir al Trabajador A, es lo que resulta de los dos años completos que laboró en la empresa, es decir, lo equivalente a dos salarios básicos de treinta días. El cálculo se determina con una operación aritmética simple y es multiplicar el salario básico correspondiente a treinta días por los años que el trabajador laboró en la empresa, el resultado corresponde a la indemnización por los años completos de servicio.

Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 304.17 \times 2 \text{ años} = \$608.34 \rightarrow$  Indemnización por 2 años de Servicio.

En el Art. 58 del Código de Trabajo, se establece que el salario básico equivalente a treinta días no será mayor a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente, es decir que el monto máximo que podría recibir una persona que es despedida en el año dos mil diecinueve, por cada año de servicio es de \$1,216.68. En el caso del Trabajador A, el monto que recibiría por cada año de servicio es de \$304.17 el cual es un monto menor al máximo permitido, por lo que no rompe la regla anterior.

#### *4.2.1.1.2 Indemnización proporcional.*

Para calcular el tiempo proporcional trabajado, tenemos que tomar en cuenta la fecha que ingresó a laborar en la empresa, en este caso es el día dos de enero de dos mil diecisiete; el Trabajador A ha cumplido dos años exactos de labores al día dos de enero de dos mil diecinueve, el tiempo proporcional o adicional se realiza contando los días después de la fecha en que el Trabajador A cumple el año de trabajo, en este caso se comenzará a contar los días proporcionales después del dos de enero de dos mil diecinueve, hasta el día veinticuatro de mayo del mismo año.

Tabla 1  
*Total de días para el cálculo de la indemnización proporcional*

Mes	Total de días por mes
Enero	29
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	24
Total	142

El tiempo proporcional que laboró el Trabajador A durante el año dos mil diecinueve, corresponden a un total de ciento cuarenta y dos días.

El cálculo de la indemnización proporcional se determina dividiendo un salario básico de treinta días entre los trescientos sesenta y cinco días del año para obtener el salario diario, luego el salario diario se multiplica por los días adicionales o proporción de días laborados, contados después del día que cumplió el año hasta el día en que fue despedido, en este caso son ciento cuarenta y dos días.

Salario mensual  $\rightarrow \$ 304.17 \div 365 \text{ días} = \$ 0.833342465 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 0.833342465 \times 142 \text{ días} = \$ 118.33 \rightarrow$  Indemnización proporcional.

#### 4.2.1.1.3 *Indemnización total a recibir.*

La indemnización total que le corresponde recibir al Trabajador A, se conforma por la suma del monto de indemnización por los dos años completos de servicio más el monto de indemnización proporcional por los ciento cuarenta y dos días laborados después de cumplir el segundo año de servicio.

Indemnización por dos años de servicio  $\rightarrow \$ 608.34$

Indemnización proporcional  $\rightarrow \$ 118.33$

Indemnización total a recibir  $\rightarrow$  **\$ 726.67**

#### ***4.2.1.2 Cálculo de la vacación proporcional.***

Además de recibir la indemnización el Trabajador A tiene derecho a recibir su vacación proporcional, tomando en cuenta que la política de la empresa es otorgarles la vacación a sus empleados cuando cumplen un año de servicio, el Trabajador A ya había gozado del descanso y remuneración de sus vacaciones en el año dos mil diecinueve, debido a que el año de servicio lo cumplió el dos de Enero de dos mil diecinueve, recibe la vacación proporcional por los ciento cuarenta y dos días.

En el Art. 177 del Código de Trabajo establece que un trabajador que labore un año continuo para un mismo patrono tendrá derecho a un periodo de vacaciones de quince días, los cuales serán remunerados con el salario ordinario correspondiente a esos quince días más un recargo del treinta por ciento del mismo (Art. 177 CT).

Para que un trabajador pueda gozar de las vacaciones remuneradas es necesario que haya trabajado un mínimo de doscientos días en el año, de acuerdo a lo establecido en el Art, 180 del Código de Trabajo. Cuando el trabajador es despedido injustificadamente tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días trabajados de manera proporcional, en concepto de vacaciones (Art. 180 y 187 CT).

Para calcular la remuneración que el trabajador recibirá en concepto de prestación de vacaciones se procede a calcular en primera instancia la vacación anual para luego hacer el cálculo para la parte proporcional.

##### ***4.2.1.2.1 Vacación anual.***

Para obtener el salario ordinario de quince días, el salario mensual se divide entre treinta días para obtener el salario diario, luego el salario diario se multiplica por quince días.

Salario ordinario mensual  $\$ 304.17 \div 30 \text{ días} = \$ 10.139 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\$ 10.139 \times 15 \text{ días} = \$ 152.09 \rightarrow$  Salario ordinario de quince días.

Ahora que se tiene el salario ordinario de quince días se procede a calcular el recargo del treinta por ciento, multiplicando el salario ordinario de quince días por el treinta por ciento.

Salario ordinario quincenal  $\$ 152.09 \times 30\% = \$ 45.63 \rightarrow$  Recargo del treinta por ciento.

La vacación anual resulta de la suma de salario ordinario de quince días más el recargo del treinta por ciento del mismo.

Salario ordinario de quince días  $\rightarrow \$ 152.09$

Recargo del treinta por ciento  $\rightarrow \$ 45.63$

Vacación anual  $\rightarrow \$ 197.72$

#### 4.2.1.2.2 *Vacación proporcional a recibir.*

Para calcular la vacación proporcional que recibirá el Trabajador A, se necesita el total de días proporcionales que trabajó después de cumplir el año de servicio.

Tabla 2

*Total de días para el cálculo de la vacación proporcional*

Mes	Total de días por mes
Enero	29
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	24
Total	142

El tiempo proporcional que laboró el Trabajador A durante el año dos mil diecinueve, corresponden a un total de ciento cuarenta y dos días.

Luego se divide el monto de la remuneración de vacación que le corresponde por año, entre los trescientos sesenta y cinco días del año para obtener el monto diario, después el monto diario se multiplica por los ciento cuarenta y dos días que laboró después de cumplir el año de servicio.

Vacación anual  $\rightarrow \$ 197.72 \div 365 \text{ días} = \$ 0.54169863 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 0.54169863 \times 142 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 76.92}} \rightarrow$  Vacación proporcional.

#### ***4.2.1.3 Cálculo del aguinaldo proporcional.***

Al igual como pasa con la vacación proporcional, el Trabajador A tendrá derecho a recibir una prestación proporcional en concepto de aguinaldo. Cuando el trabajador es despedido injustificadamente antes del día doce de diciembre, tendrá derecho a que se le pague una remuneración de manera proporcional al tiempo trabajado en concepto de aguinaldo (Art. 202 CT). Para calcular el aguinaldo proporcional se procede de la siguiente manera:

Se debe tener en cuenta lo que establece el Art. 198 del Código de Trabajo, en el cual se fija la cuantía mínima que el patrono debe pagar en concepto de aguinaldo de la manera siguiente:

- Un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días.
- Tres años y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días.
- Más de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de veintiún días. (Art. 198 CT)

El Trabajador A tiene dos años y ciento cuarenta y dos días de labores, le corresponde un aguinaldo al salario equivalente a quince días. Para este caso los días se cuentan a partir del día

trece de diciembre del año dos mil dieciocho, debido a que en la empresa se les paga a sus empleados el aguinaldo el día doce de diciembre, primero se calcula el aguinaldo que le corresponde anualmente para luego calcular el proporcional.

#### 4.2.1.3.1 Aguinaldo anual

Para calcular el aguinaldo anual equivalente al salario de quince días, el salario mensual se divide entre los treinta días del mes para obtener el salario diario, el salario diario se multiplica por los quince días que le corresponden al Trabajador A.

Salario ordinario mensual  $\rightarrow \$ 304.17 \div 30 \text{ días} = \$ 10.139 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 10.139 \times 15 \text{ días} = \$ 152.09 \rightarrow$  Aguinaldo anual.

#### 4.2.1.3.2 Aguinaldo proporcional a recibir.

Para calcular el aguinaldo proporcional se necesita conocer los días proporcionales trabajados, contados a partir del día trece de diciembre de dos mil dieciocho hasta el día veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve, se divide el aguinaldo anual entre los días del año para obtener el aguinaldo diario, y se multiplica por los días laborados de manera proporcional.

Tabla 3  
*Total de días para el cálculo del aguinaldo proporcional*

Mes	Total de días por mes
Diciembre	19
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	24
Total	163

El tiempo proporcional que trabajó el Trabajador A durante el año dos mil diecinueve, que se tomara en cuenta para el cálculo del aguinaldo proporcional corresponden a un total de ciento sesenta y tres días.

Salario de quince días  $\rightarrow \$ 152.09 \div 365 \text{ días} = \$ 0.4166849315 \rightarrow$  Salario diario.



Salario diario  $\rightarrow \$ 0.4166849315 \times 163 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 67.92}} \rightarrow$  Aguinaldo proporcional.

El total líquido que recibirá el Trabajador A por haber sido despedido injustificadamente, estará constituido por la indemnización, la cual a su vez se conforma por la indemnización total de los dos años trabajados y además por los días proporcionales trabajados; por la vacación y aguinaldo proporcionales.

Tabla 4  
*Monto total a liquidar*

Tipo de prestación	Montos
Indemnización total	\$ 726.67
Vacación proporcional	\$ 76.92
Aguinaldo proporcional	\$ 67.92
Monto a liquidar	\$ 871.51

El total de compensación económica que recibirá el Trabajador A, incluyendo la indemnización, vacación y aguinaldo proporcionales por los años y fracción de año que trabajó en la empresa es de ochocientos setenta y uno dólares y cincuenta y uno centavos.

#### ***4.2.1.4 Contabilización de las provisiones y pago de las obligaciones laborales para el patrono.***

Para el patrono se debe tener en cuenta que la parte contable es importante, en el sentido del control adecuado de las operaciones que realiza la empresa, para que este registro sea adecuado se toman en cuenta las normas que rigen la materia contable, las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas NIIF para Pymes, establecen y orientan al correcto registro de las Provisiones para las Obligaciones Laborales.

La NIIF para Pymes en su Sección 28, en el párrafo 28.32 dispone la manera en que se debe registrar esta operación. “Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata” (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, 2015, p.182). Por esta

razón las erogaciones que realiza la sociedad “ABC” S.A. de C.V. se reconocen como un gasto inmediato, registrándolo como un Gasto de Venta debido a que el Trabajador A desempeñaba sus labores como un vendedor, y como un pasivo por el motivo que se genera una obligación de pagar las prestaciones por indemnización, vacación y aguinaldo proporcionales.

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

(a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o

(b) proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria. (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, 2015, p.183)

Algunas empresas optan por indemnizar anualmente a sus empleados, contablemente debe hacerse el registro respectivo al final de cada mes para hacer la provisión de esta obligación y reflejarla en el pasivo a corto plazo “Obligaciones por Beneficios a Empleados a Corto Plazo”.

Esta política se convierte en la ideal, debido a que el trabajador recibe este beneficio cada año, la empresa limpia su pasivo laboral y la relación establecida entre patrono y trabajador, es más segura y competitiva para la empresa, como también para el empleado.

La política de la sociedad “ABC” S.A. de C.V. es ir acumulando el beneficio del empleado por concepto de indemnización para el largo plazo, esto significa que a dicho empleado se le reconocerá su pasivo laboral “Provisión para Obligaciones Laborales” cuando se retire o bien sea despedido de la empresa.

Contablemente la provisión de la indemnización, vacación y aguinaldo proporcionales del Trabajador A, quedaría de la siguiente manera: reconociendo el gasto incurrido para la empresa en otorgar el líquido que recibirá el trabajador, en contraparte reconociendo la obligación adquirida por la empresa la cual deberá dar de baja posteriormente cuando haga efectivo el pago de dicha obligación.

LIBRO DIARIO "ABC" S.A. de C.V.				
FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	CARGO	ABONO
23/05/2019	<u>ASIENTO N° X1</u>			
	4202 <u>Gastos de Venta</u>		\$ 871.51	
	420203 Vacaciones	\$ 76.92		
	420205 Aguinaldo	\$ 67.92		
	420208 Indemnizaciones	\$ 726.67		
	2107 <u>Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo</u>			\$ 144.84
	210704 Vacaciones	\$ 76.92		
	210705 Aguinaldo	\$ 67.92		
	2204 <u>Provisión para Obligaciones Laborales</u>			\$ 726.67
	220401 Indemnizaciones	\$ 726.67		
TOTALES			\$ 871.51	\$ 871.51
V/ por registro de la provisión de vacación, aguinaldo e indemnización del Trabajador A.				

Luego de hacer la provisión en la contabilidad de "ABC" S.A. de C.V. de la indemnización, aguinaldo y vacación proporcionales y el reconocimiento del gasto, se procede a registrar la erogación del efectivo para pagarle al Trabajador A. Para esto se cargarán las cuentas que en la provisión se habían abonado, es decir, se cargarán las cuentas Obligaciones por Beneficios a Empleados a Corto Plazo y Provisión para Obligaciones Laborales, para reflejar la salida del dinero se abonará la cuenta de Efectivo y Equivalentes.

LIBRO DIARIO "ABC" S.A. de C.V.				
FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	CARGO	ABONO
24/05/2019	<u>ASIENTO N° X2</u>			
	2107 <u>Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo</u>		\$ 144.84	
	210704 Vacaciones	\$ 76.92		
	210705 Aguinaldo	\$ 67.92		
	2204 <u>Provisión para Obligaciones Laborales</u>		\$ 726.67	
	220401 Indemnizaciones	\$ 726.67		
	1101 <u>Efectivo y Equivalentes</u>			\$ 871.51
	110103 Bancos	\$ 871.51		
TOTALES			\$ 871.51	\$ 871.51
V/ por registro del pago de vacación, aguinaldo e indemnización del Trabajador A.				

Cuando el patrono cumple correctamente la obligación que tiene de indemnizar a un empleado que ha despedido injustificadamente, no existe la necesidad de recurrir a otras instancias para que den una resolución sobre el conflicto que se genera entre ambos sujetos de la relación laboral, en el caso que el patrono sea negligente en cumplir con la responsabilidad que le compete de indemnizar al empleado, este último tiene el derecho de acudir al Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y en última instancia al Juzgado de lo Laboral, para efecto de que se obligue al patrono a realizar el respectivo pago.

A continuación, se plantea el caso identificado como romano uno, con la diferencia que esta vez el patrono se niega a otorgarle la indemnización al trabajador que despide sin causa justa, se describen los pasos a seguir por el trabajador para obtener la compensación que le corresponde.

La sociedad "ABC" S.A. de C.V. cuenta con una empresa relativamente joven dedicada a la distribución y comercio de pinturas, esta empresa cuenta con un total de siete empleados, la empresa decide despedir injustificadamente a un trabajador, este suceso da lugar a una indemnización por despido de hecho, no obstante, la empresa lo despide y no lo indemniza.

El trabajador que finaliza sus labores en la empresa por decisión del patrono denominado Trabajador A, empezó a laborar el dos de enero de dos mil diecisiete de manera interrumpida en la empresa, desempeñaba sus labores como vendedor, fue despedido el veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve, devengaba el salario mínimo vigente de \$304.17.

El Trabajador A al verse en una situación de inestabilidad económica provocada por el hecho que fue despedido de su trabajo, ahora necesitará cubrir sus necesidades y de su familia por el momento sin contar con una fuente estable de ingresos, algo que seguramente le ayudaría a apaciguar las necesidades básicas es la compensación económica que hubiere recibido si la empresa para la cual trabajó por más de dos años, hubiese pagado la indemnización que le corresponde según lo establece la normativa legal que regula lo relacionado al despido y su formas, en este caso despido de hecho o despido sin causa justificada.

#### ***4.2.1.5 Pasos a seguir en caso de no recibir indemnización por despido de hecho.***

**Paso 1.** Avocarse de inmediato a las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presentando su Documento Único de Identidad y fotocopia del mismo, exponer el caso ante esta autoridad para que lo evalúen y le brinden asesoría. Se tiene que tomar en cuenta lo establecido en el Art. 414, inciso cuarto del Código de Trabajo que solamente cuenta con quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió el despido de hecho, para efecto de aprobar la presunción que el patrono despidió a un empleado injustificadamente y no lo indemnizó. (Art. 414 CT).

Las personas que se acerquen a esta institución con el fin de seguir el debido proceso, se le brindará al usuario una hoja de liquidación, la cual debe contener los cálculos para determinar el monto total de indemnización, así como las demás prestaciones proporcionales a las que el trabajador tiene derecho.

**Paso 2.** El trabajador debe acudir a la Procuraduría General de la República para que se le facilite un procurador a efecto de promover ante el Juzgado de lo Laboral la indemnización por despido de hecho.

Según lo establecido en el Art. 378 del Código de Trabajo, si el monto de lo reclamado en la demanda no excede los doscientos colones, equivalente a veintidós dólares con ochenta y ocho centavos, o el valor sea indeterminado, debe ser resuelto en juicio ordinario. En el caso del Trabajador A, el monto total de lo reclamado es de ocho cientos setenta y uno dólares y cincuenta y uno centavos, incluyendo la indemnización, vacaciones y aguinaldo proporcionales; por lo que se establecerá un juicio ante un Juez de lo Laboral para resolver el caso.

Interpuesta la demanda ante el Juez de lo Laboral, el proceso será impulsado de oficio, es decir, se inicia sin necesidad de la actuación o movimiento de las partes involucradas.

**Paso 4.** El Art. 388 describe lo que procede; cuando la demanda sea admitida por el Juez de lo Laboral, el siguiente paso es llamar a los sujetos involucrados a una conciliación, es decir, a un acuerdo mutuo de resolver conforme a la ley el conflicto, el Juez los instará a que resuelvan el conflicto de una forma pacífica, proponiendo ellos una solución conveniente para ambos. Cuando no se pusieran de acuerdo los involucrados, el Juez propondrá una solución al conflicto que considere equitativa para los comparecientes, y estos deberán manifestar si están de acuerdo o la rechazan.

**Paso 5.** Si en la etapa conciliatoria no existe una solución a la demanda, el demandado deberá dar una contestación a dicha demanda, que podrá ser verbal o escrito y deberá contestarse el mismo día o el día siguiente a la fecha de la conciliación, tal y como lo dice el Art. 392 del Código de Trabajo.

Si a la etapa conciliatoria no se presentare la parte demandada, o aun cuando asista el demandado y exprese que no está dispuesto a conciliar, se presumirá ciertas las acusaciones que se le atribuyen, sin embargo, tendrá derecho a presentar pruebas. En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, si el patrono negare el despido o se negare al reinstalo del cargo del trabajador que fue despedido por petición de éste o que fuere propuesta por el Juez, se presumirá ciertas las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda (Art. 414 CT).

En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, un monto correspondiente a los salarios que dejó de percibir, comprendidos desde la fecha de presentación de la demanda, hasta la fecha de la sentencia pronunciada en primera instancia por el Juez de los Laboral, este monto no podrá ser mayor a lo correspondiente a treinta y cinco días. Si la sentencia es pronunciada en segunda instancia, es decir por las Cámaras de lo Laboral o en Casación el monto de los salarios dejados de percibir no podrá ser mayor a lo equivalente a quince días, de acuerdo a lo que dicta el Art. 420 del Código de Trabajo.

Es importante tomar en cuenta que para tomar acción para realizar el reclamo de la indemnización por despido de hecho debe hacerse dentro de los sesenta días calendario que establece el Art. 610 del Código de Trabajo, el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido el despido de hecho (Art. 610 CT).

#### **4.2.2 Caso II. Renuncia Voluntaria**

La sociedad “XYZ” S.A. de C.V. se dedica a la venta de artículos de primera necesidad, cuenta con un total de quince empleados, dentro de los cuales se encuentra el empleado denominado Trabajador B, quien tiene tres años de laborar en la empresa, por motivos personales el Trabajador B decide renunciar a su trabajo, basándose en la Ley Reguladora de la

Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, presentó un preaviso de renuncia a sus jefes y el patrono cumpliendo con la ley, decide efectuar las obligaciones laborales en los quince días establecidos.

El Trabajador B empezó sus labores en la empresa como ordenanza el día siete de junio del año dos mil dieciséis, y finaliza labores el día veintiuno de septiembre del año dos mil diecinueve, devengando el salario mínimo mensual vigente de \$ 304.17.

#### ***4.2.2.1 Preaviso de renuncia voluntaria.***

La Ley Reguladora de la Prestación económica por Renuncia Voluntaria, menciona que para tener derecho a la prestación por renuncia, el empleado se encuentra en la obligación de presentar un preaviso de su renuncia por escrito al patrono; en el caso de tener un cargo de director, gerente, administrador, jefatura o trabajos especializados, se encuentran en la obligación de presentar el preaviso con una anticipación de treinta días a la fecha que será efectiva la renuncia; si el trabajador desempeña cualquier otro cargo que no se encuentre en los antes mencionados, tendrá la obligación de presentar el preaviso con quince días de anticipación (Art. 2 LRPERV).

Como lo menciona la ley el primer paso que se debe seguir para gozar de los derechos que esta conlleva, es decir, de la prestación económica por renuncia voluntaria es presentar el preaviso por escrito a los patronos; en el caso planteado el Trabajador B por desempeñar labores de ordenanza, presentó el preaviso escrito con los quince días de anticipación, la fecha que presentó el preaviso fue el día seis de Septiembre de dos mil diecinueve.

#### ***4.2.2.2 Presentación de la renuncia voluntaria.***



Después de haber presentado el preaviso de renuncia por escrito, el Trabajador B debe presentar la renuncia voluntaria por escrito debidamente firmada por él, anexándole fotocopias de su Documento Único de Identidad, dicha renuncia deberá constar en hojas proporcionadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias departamentales, o en hojas proporcionadas por los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha, o en documento privado autenticado, entendido este como el documento que se otorga ante los notarios reconociendo el contenido del documento privado (Art. 3 LRPERV)

#### ***4.2.2.3 Cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria.***

Para gozar de los derechos de la prestación económica por renuncia voluntaria el trabajador debe haber laborado dos años consecutivos para el mismo patrono. El cálculo se realizará con el valor del salario ordinario de quince días multiplicado por los años laborados, en caso de tener tiempo proporcional trabajado, el trabajador recibirá una prestación proporcional, para calcular la prestación económica por renuncia voluntaria ningún salario podrá ser mayor a dos veces el salario mínimo legal vigente (Art. 8 LRPERV).

##### ***4.2.2.3.1 Prestación económica por renuncia voluntaria anual.***

Para calcular el monto de la prestación económica por renuncia voluntaria por los años completos trabajados se debe de tomar en cuenta la fecha de ingreso y de retiro del trabajador.

Fecha de ingreso: siete de enero de dos mil dieciséis.

Fecha de despido: veintiuno de septiembre de dos mil diecinueve.

Total de años de trabajo: tres años y ciento seis días.

En este caso el Trabajador B tenía tres años trabajando para el mismo patrono y gozaba del salario mínimo legal vigente, su salario de quince días se calcula dividiendo el salario mensual entre los treinta días del mes para obtener el salario de un día, ese salario diario se multiplica por quince días para generar el salario de quince días, el salario de quince días se multiplica por los tres años completos que trabajo en la empresa para establecer la prestación económica.

Salario ordinario mensual →  $\$304.17 \div 30 \text{ días} = \$ 10.139$  → Salario diario.

Salario diario →  $\$ 10.139 \times 15 \text{ días} = \$ 152.09$  → Salario de quince días.

Salario de quince días →  $\$ 152.09 \times 3 \text{ años} = \$ 456.26$  → Prestación económica por tres años de servicio.

#### 4.2.2.3.2 *Prestación económica por renuncia voluntaria proporcional.*

Para calcular el tiempo proporcional trabajado se cuentan los días después del siete de enero al veintiuno de septiembre de dos mil diecinueve.

Tabla 5  
*Total de días para el cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria proporcional*

Mes	Total de días por mes
Junio	23
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	21
Total	106

El tiempo proporcional que laboró el Trabajador B durante el año dos mil diecinueve, corresponden a un total de ciento seis días.

El cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria proporcional se determina dividiendo un salario básico de quince días entre los trescientos sesenta y cinco días del año para obtener el salario diario, luego el salario diario se multiplica por los días adicionales o

proporción de días laborados, contados después del día que cumplió el año hasta el día en que se hizo efectiva la renuncia, en este caso son ciento seis días.

Salario ordinario de quince días  $\rightarrow \$ 152.09 \div 365 \text{ días} = \$ 0.416671232 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 0.416671232 \times 106 \text{ días} = \$ 44.17 \rightarrow$  Prestación económica por renuncia voluntaria proporcional.

#### *4.2.2.3.3 Prestación económica por renuncia voluntaria a recibir.*

La prestación económica por renuncia voluntaria total que le corresponde recibir al Trabajador B, se conforma por la suma del monto de la prestación económica por los tres años trabajados, el monto de la prestación económica proporcional.

Prestación económica por renuncia voluntaria por tres años de servicio  $\rightarrow \$ 456.26$

Prestación económica por renuncia voluntaria proporcional  $\rightarrow \$ 44.17$

Prestación económica por renuncia voluntaria total a recibir  $\rightarrow$  **\$ 500.43**

#### *4.2.2.4 Cálculo de la vacación proporcional.*

Después de un año continuo para una misma empresa o un mismo patrono, los trabajadores están en el derecho de gozar vacaciones con un periodo de quince días, los cuales también deben ser remunerados con el salario ordinario correspondiente a los quince días más el treinta por ciento del mismo (Art. 177 CT).

En el caso del Trabajador B ya tenía tres años cumplidos de trabajo, en el momento que decide presentar la renuncia ya había gozado sus vacaciones correspondientes al tercer año y después de eso solamente había trabajado ciento seis días, por lo que en el caso de las vacaciones

remuneradas solo se calcularán sobre esa proporción de días que había prestado sus servicios a la empresa, de acuerdo a lo que dicta el Código de Trabajo en su Art. 187.

#### 4.2.2.4.1 Vacación anual.

La vacación por cada año de labores es igual a un salario de quince días más el treinta por ciento.

Salario mensual  $\rightarrow \$304.17 \div 30 \text{ días} = \$ 10.139 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$10.139 \times 15 \text{ días} = \$ 152.085 \rightarrow$  Salario de quince días.

Salario de quince días  $\rightarrow \$ 152.085 \times 30\% = \$45.63 \rightarrow$  Recargo del treinta por ciento.

La vacación anual es la suma del salario de quince días más el recargo del treinta por ciento.

Salario ordinario de quince días  $\rightarrow \$ 152.09$

Recargo del treinta por ciento  $\rightarrow \$ 45.63$

Vacación anual  $\rightarrow \$ 197.72$

#### 4.2.2.4.2 Vacación proporcional a recibir.

Al igual que para el cálculo de los días proporcionales para la prestación económica proporcional, para la vacación proporcional son ciento seis días.

Tabla 6  
*Total de días para el cálculo de la vacación proporcional*

Mes	Total de días por mes
Junio	23
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	21
Total	106

El tiempo proporcional que laboró el Trabajador B durante el año dos mil diecinueve, corresponden a un total de ciento seis días.

Luego se divide el monto de la remuneración de vacación que le corresponde por año, entre los trescientos sesenta y cinco días del año para obtener el monto diario, después el monto diario se multiplica por los ciento cuarenta y dos días que laboró después de cumplir el año de servicio.

Vacación anual  $\rightarrow \$ 197.72 \div 365 \text{ días} = \$ 0.54169863 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 0.54169863 \times 106 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 57.42}} \rightarrow$  Vacación proporcional.

#### ***4.2.2.5 Cálculo del aguinaldo proporcional.***

Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores una prima en concepto de aguinaldo por cada año de servicio. Aquellos trabajadores que no han cumplido un año de servicio al doce de diciembre, tienen el derecho a que se les pague el tiempo proporcional laborado (Art 196 y 197 CT).

Se debe tener en cuenta lo que establece el Art. 198 del Código de Trabajo, en el cual se fija la cuantía mínima que el patrono debe pagar en concepto de aguinaldo de la manera siguiente:

- Un año y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días.
- Tres años y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de diecinueve días.
- Más de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de veintiún días. (Art. 198 CT)

Para el caso del Trabajador B se le aplicará la remuneración de diecinueve días por haber prestado servicios por más de tres años a un mismo patrono.

#### 4.2.2.5.1 *Aguinaldo anual.*

Para calcular el aguinaldo anual equivalente al salario de diecinueve días, el salario mensual se divide entre los treinta días del mes para obtener el salario diario, el salario diario se multiplica por los diecinueve días que le corresponden al Trabajador B.

Salario ordinario mensual  $\rightarrow$  \$ 304.17  $\div$  30 días = \$ 10.139  $\rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow$  \$ 10.139  $\times$  19 días = \$ 192.64  $\rightarrow$  Aguinaldo anual.

#### 4.2.2.5.2 *Aguinaldo proporcional a recibir.*

Para el cálculo del aguinaldo proporcional se debe conocer el tiempo proporcional trabajado por el trabajador B, contando el tiempo a partir del día trece de diciembre de dos mil dieciocho hasta el día veintiuno de septiembre de dos mil diecinueve, para conocer el total de tiempo proporcional.

Tabla 7

#### *Total de días para el cálculo del aguinaldo proporcional*

Mes	Total de días por mes
Diciembre	19
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	21
Total	283

El tiempo proporcional que trabajó el Trabajador B, que se tomará en cuenta para el cálculo del aguinaldo proporcional corresponde a un total de doscientos ochenta y tres días.

El cálculo del aguinaldo proporcional resulta de dividir la remuneración de diecinueve días entre los trescientos sesenta y cinco días del año para obtener el salario diario y luego multiplicarlo por los días proporcionales

Salario de diecinueve días  $\rightarrow \$ 192.64 \div 365 \text{ días} = \$ 0.527780821 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 0.527780821 \times 283 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 149.36}} \rightarrow$  Aguinaldo proporcional.

Ahora se puede calcular el monto total que deberá pagar la empresa al Trabajador B que presentó su renuncia voluntaria, la cual se constituye por la prestación económica total y la vacación y aguinaldo proporcionales por los días adicionales que prestó sus servicios a la empresa después de cumplir el año de trabajo.

Tabla 8

*Monto total a liquidar*

Tipo de prestación	Montos
Prestación económica por renuncia voluntaria total	\$ 500.43
Vacación proporcional	\$ 57.42
Aguinaldo proporcional	\$ 149.36
Monto a liquidar	\$ 707.21

El total de compensación económica que recibirá el Trabajador B, incluyendo la prestación económica por renuncia voluntaria, vacación y aguinaldo proporcionales por los años y fracción de año que trabajó en la empresa es de setenta y siete dólares con veintiún centavos.

#### ***4.2.2.6 Contabilización de la prestación económica por renuncia voluntaria para el patrono.***

De igual manera como se contabilizó la indemnización por despido de hecho, en este caso se utilizan los mismos parámetros para hacer el registro. El registro se realiza de acuerdo a las Normas Internacionales de información Financiera para la Pequeñas y mediana Entidades, según la Sección 28, un empleado puede aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de los beneficios que en contraste a la legislación salvadoreña tiene derecho, en este caso la prestación económica por renuncia voluntaria.

El siguiente asiento contable refleja la provisión de la obligación que se genera para la empresa de pagar la prestación económica por renuncia voluntaria, vacación y aguinaldo

proporcionales, para esto se abona un pasivo denominado Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo, en el cual se registra la vacación y el aguinaldo proporcional; la prestación económica por renuncia voluntaria se registra en un pasivo denominado Provisión para Obligaciones Laborales, todo esto es enfrentado contra un gasto que genera para la empresa.

LIBRO DIARIO "XYZ" S.A. de C.V.				
FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	CARGO	ABONO
06/09/2019	<u>ASIENTO N° X1</u>			
	4201 <u>Gastos de Administración</u>		\$ 707.21	
	420103 Vacaciones	\$ 57.42		
	420105 Aguinaldo	\$ 149.36		
	420109 Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	\$ 500.43		
	2107 <u>Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo</u>			\$ 206.78
	210704 Vacaciones	\$ 57.42		
	210705 Aguinaldo	\$ 149.36		
	2204 <u>Provisión para Obligaciones Laborales</u>			
	220402 Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	\$ 500.43		\$ 500.43
TOTALES			\$ 707.21	\$ 707.21
V/ por registro de la provisión de vacación, aguinaldo e indemnización del Trabajador B.				

Luego de registrar la provisión de las obligaciones laborales se procede a registrar el pago o salida de efectivo, dando de baja el pasivo que se generó en la provisión.

LIBRO DIARIO "XYZ" S.A. de C.V.				
FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	CARGO	ABONO
21/09/2019	<u>ASIENTO N° X2</u>			
	2107 <u>Obligaciones por beneficios a empleados a Corto Plazo</u>		\$ 206.78	
	210704 Vacaciones	\$ 57.42		
	210705 Aguinaldo	\$ 149.36		
	2204 <u>Provisión para Obligaciones Laborales</u>		\$ 500.43	
	220402 Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	\$ 500.43		
	1101 <u>Efectivo y Equivalentes</u>			\$ 707.21
	110103 Bancos	\$ 707.21		
TOTALES			\$ 707.21	\$ 707.21
V/ por registro del pago de vacación, aguinaldo e indemnización del Trabajador B.				



#### **4.2.3 Caso III. Incumplimiento por parte del patrono de no pagar la prestación económica por renuncia voluntaria.**

El Trabajador C laboró cinco años para la sociedad “EFG” S.A de C.V. basándose en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, presentó un preaviso de renuncia y posteriormente la renuncia cumpliendo los criterios formales para su presentación, la empresa no cumplió con la obligación de pagarle la prestación económica por renuncia voluntaria al Trabajador C, como lo establece la mencionada ley.

El Trabajador C inició sus labores el día siete de enero de dos mil dieciséis y las finalizó el día veintisiete de octubre de dos mil diecinueve, devengando un salario mensual de \$800.00, desempeñando el cargo de Gerente Financiero.

##### ***4.2.3.1 Preaviso de renuncia.***

El Trabajador C desempeña un cargo de alta gerencia, debido a esto el preaviso de la renuncia voluntaria deberá presentarla con treinta días de anticipación a la fecha en que se haga efectiva la renuncia (Art. 2 LRPERV). La fecha en la que el Trabajador C presentó el preaviso fue el día veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve.

##### ***4.2.3.2 Presentación de la renuncia voluntaria.***

Cumpliendo con los aspectos formales de la presentación de la renuncia voluntaria determinados en Art. 3 de la Ley Reguladora de la Prestación económica por Renuncia Voluntaria, el Trabajador C efectúa la presentación de la renuncia el día veintisiete de octubre de dos mil diecinueve, no obstante la empresa no pagó la prestación económica al trabajador.

##### ***4.2.3.3 Cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria que se constituye indemnización por despido de hecho.***

En este caso los cálculos de prestación económica por renuncia voluntaria están basados en el Art. 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, inciso segundo el cual determina que si el patrono llegare a negarse a aceptar la renuncia voluntaria y pagar la prestación económica al trabajador, se constituirá como un despido de hecho (Art. 3 LRPERV)

De acuerdo a lo anterior los cálculos se harán de como si se tratase de un despido de hecho, considerando los parámetros del Código de Trabajo que le corresponden treinta días de salario por cada año de servicio, también se harán los cálculos de manera proporcional por la fracción de año que ha laborado el Trabajador C.

Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 800.00 \times 3 \text{ años} = \$ 2,400.00 \rightarrow$  Prestación por tres años de servicio.

Para el cálculo de la prestación económica proporcional se presenta la siguiente tabla:

Tabla 9

*Total de días para el cálculo de la prestación económica proporcional*

Mes	Total de días por mes
Enero	24
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	27
Total	293

El total de días laborados por el Trabajador C de manera proporcional son de doscientos noventa y tres días.

Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 800.00 \div 365 \text{ días} = \$ 2.191780822 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 2.191780822 \times 293 \text{ días} = \$ 642.19 \rightarrow$  Prestación económica proporcional.

La prestación económica total que recibirá el Trabajador C, es la suma de la prestación económica por los tres años de servicio más la prestación económica proporcional de los doscientos noventa y tres días trabajados después de haber cumplido el tercer año de servicio.

Prestación económica por tres años de servicio  $\rightarrow \$ 2,400.00$

Prestación económica proporcional  $\rightarrow \$ 642.19$

Prestación económica total a recibir  $\rightarrow \underline{\underline{\$ 3,042.19}}$

#### ***4.2.3.4 Cálculo de la vacación proporcional.***

La vacación es igual a un salario de quince días más un recargo de treinta por ciento del mismo, debe tomarse en cuenta que el Trabajador C gozó de sus vacaciones cuando cumplió el tercer año de servicio, es decir, el día siete de enero de dos mil diecinueve.

Salario ordinario de treinta días  $\rightarrow \$ 800.00 \div 30 \text{ días} = \$ 400.00 \rightarrow$  Salario de quince días.

Salario ordinario de quince días  $\rightarrow \$ 400.00 \times 30\% = \$ 120.00 \rightarrow$  Recargo del treinta por ciento.

La vacación anual es la suma del salario de quince días más el recargo del treinta por ciento:

Salario ordinario de quince días  $\rightarrow \$ 400.00$

Recargo del treinta por ciento  $\rightarrow \$ 120.00$

Vacación anual  $\rightarrow \$ 520.00$

Calculo de la vacación proporcional por los doscientos noventa y tres días laborados:

Vacación anual  $\rightarrow \$ 520.00 \div 365 \text{ días} = \$ 1.424657534 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 1.424657534 \times 293 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 417.42}} \rightarrow$  Vacación proporcional.

#### **4.2.3.5 Cálculo del Aguinaldo proporcional.**

El Trabajador C tiene tres años y doscientos noventa y tres días de laborar en la empresa, debido a esto le corresponde en concepto de aguinaldo la remuneración equivalente a diecinueve días.

Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 800.00 \div 30 \text{ días} = \$26.66666667 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 26.66666667 \times 19 \text{ días} = \$ 506.67 \rightarrow$  Aguinaldo Anual.

El aguinaldo proporcional se calculara de acuerdo a los días proporcionales trabajados contados a partir del día trece de diciembre de dos mil dieciocho.

Tabla 10

#### Total de días para el cálculo del aguinaldo proporcional

Mes	Total de días por mes
Diciembre	19
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	27
Total	319

El tiempo proporcional que trabajó el Trabajador C, que se tomará en cuenta para el cálculo del aguinaldo proporcional corresponde a un total de trescientos diecinueve días.

Salario de diecinueve días  $\rightarrow \$ 506.67 \div 365 \text{ días} = \$ 1.388136986 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 1.388136986 \times 319 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 442.82}} \rightarrow$  Aguinaldo Proporcional

Se determina el monto a liquidar al Trabajador C incluyendo la prestación económica, el aguinaldo y vacación proporcional.

Tabla 11  
*Monto total a liquidar*

Tipo de prestación	Montos
Prestación económica total	\$ 3,042.19
Vacación proporcional	\$ 417.42
Aguinaldo proporcional	\$ 442.82
Monto a liquidar	\$ 3,902.43

El total de compensación económica que recibirá el Trabajador C, incluyendo la prestación económica, vacación y aguinaldo proporcionales por los años y fracción de año que trabajó en la empresa es de tres mil novecientos dos dólares y cuarenta y tres centavos.

#### ***4.2.3.6 Pasos a seguir cuando el patrono no efectúa el pago de la prestación económica.***

##### *4.2.3.6.1 Instituciones a las que debe acudir.*

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, es la institución encargada de velar por el cumplimiento de la prestación económica por renuncia voluntaria (Art 10 LRPERV).

En el caso que el patrono no cumpla con sus obligaciones, el trabajador puede acercarse al Ministerio de Trabajo e interponer la denuncia para que esta institución se encargue de hacer cumplir sus derechos.

##### *4.2.3.6.2 Plazo para interponer una demanda por el incumplimiento de obligaciones por parte del patrono.*

Los trabajadores tienen prescripción de noventa días hábiles, después de haberse cumplido la fecha en que debió efectuarse el pago, es decir quince días, para poder reclamar el pago

de la prestación económica por renuncia voluntaria y debe de transmitirse en un juicio ordinario de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo (Arts. 11 y 15 LRPERV)

En el caso del Trabajador C, debe de esperar los quince días que el patrono tiene para poder cumplir con esta prestación económica, si el patrono no cumple en ese período de tiempo, el Trabajador C tiene noventa días hábiles para reclamar el pago de la prestación, debe hacerlo a través de un juicio ordinario.

#### **4.2.4 Caso V. Muerte del Trabajador.**

El Trabajador D laboraba en la sociedad “OPQ” S.A de C.V, ingresó a trabajar el día veinte de enero de dos mil doce, desempeñando el cargo de supervisor de operaciones, devengaba un salario mensual de \$ 650.00, no se suministraba a la víctima prestaciones complementarias, según políticas de la empresa las vacaciones eran concedidas y pagadas al cumplir cada año de labor, y nunca recibió indemnización, por motivos desafortunados falleció el día treinta de , marzo de dos mil diecinueve, dependían económicamente del Trabajador D su esposa e hijos, a quienes en el contrato de trabajo el Trabajador D había establecido como beneficiarios.

Basándose en la Ley Reguladora de la Prestación Economía por Renuncia Voluntaria, en su Art. 3 inciso tercero, los beneficiarios tienen el derecho a que se les dé una prestación económica debido al fallecimiento del Trabajador D. “En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria” (Art. 3 LRPERV).

La empresa fielmente cumple con esta obligación haciendo efectivo el pago de la prestación económica a los beneficiarios que el Trabajador D había estipulado en su Contrato Individual de Trabajo, incluyendo la vacación y aguinaldo proporcionales.

#### ***4.2.4.1 Cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria que se le otorga a los beneficiarios de un trabajador que fallece.***

El fundamento para el cálculo de la prestación económica por renuncia es el Art. 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. “Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio” (Art. 8 LRPERV). En el caso del Trabajador D se presenta el cálculo de la prestación económica por renuncia por los años de servicio y de manera proporcional a los días adicionales trabajados.

##### ***4.2.4.1.1 Prestación económica por renuncia anual.***

Fecha de ingreso: veinte de enero de dos mil doce.

Fecha de fallecimiento: treinta de marzo de dos mil diecinueve.

Total de años de trabajo: siete años y sesenta y nueve días.

Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 650.00 \div 30 \text{ días} = \$ 21.66666667 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 21.66666667 \times 15 \text{ días} = \$ 325.00 \rightarrow$  Salario de quince días.

Salario de quince días  $\rightarrow \$ 325.00 \times 7 \text{ años} = \$ 2,275.00 \rightarrow$  Prestación económica por renuncia por siete años de servicio.

##### ***4.2.4.1.2 Prestación económica por renuncia proporcional.***

Para calcular la parte proporcional de la prestación económica por renuncia voluntaria, se deben conocer los días adicionales que el Trabajador D desempeñó sus labores en la empresa, para tal efecto se empezarán a contar los días desde el veintiuno de Enero de dos mil diecinueve hasta el treinta de Marzo del mismo año.

Tabla 12

*Total de días para el cálculo de la prestación económica por renuncia proporcional*

Mes	Total de días por mes
Enero	11
Febrero	28
Marzo	30
Total	69

El tiempo proporcional que trabajó el Trabajador D, que se tomará en cuenta para el cálculo de la prestación económica por renuncia proporcional corresponde a un total de sesenta y nueve días.

La prestación económica por renuncia proporcional a los sesenta y nueve días laborados en el año dos mil diecinueve se muestra a continuación:

Salario de quince días  $\rightarrow \$ 325.00 \div 365 \text{ días} = \$ 0.890410958 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 0.890410958 \times 69 \text{ días} = \$ 61.44 \rightarrow$  Prestación económica por renuncia proporcional.

#### 4.2.4.1.3 *Prestación económica por renuncia a recibir.*

Prestación económica por siete años de servicio  $\rightarrow \$ 2,275.00$

Prestación económica proporcional  $\rightarrow \$ 61.44$

Prestación económica total a recibir  $\rightarrow \underline{\underline{\$ 2,336.44}}$

#### 4.2.4.2 *Calculo de la vacación proporcional.*

El Trabajador D ya había gozado de su vacación anual remunerada en el año dos mil diecinueve, debido a esto la remuneración en concepto de vacación que se le pagará a los beneficiarios es por los sesenta y nueve días que laboró en la empresa luego de haber cumplido el séptimo año de servicio.

##### 4.2.4.2.1 *Vacación anual.*



Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 650.00 \div 30 \text{ días} = \$ 21.66666667 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 21.66666667 \times 15 \text{ días} = \$ 325.00 \rightarrow$  Salario de quince días.

Salario de quince días  $\rightarrow \$ 325.00 \times 30\% = \$ 97.50 \rightarrow$  Recargo del treinta por ciento

El monto de la vacación anual se calcula sumando el salario ordinario de quince días más el recargo del treinta por ciento.

Salario ordinario de quince días  $\rightarrow \$ 325.00$

Recargo del treinta por ciento  $\rightarrow \$ 97.50$

Vacación anual  $\rightarrow \$ 422.50$

#### 4.2.4.2.2 *Vacación proporcional a recibir.*

La vacación anual se divide entre los trescientos sesenta y cinco días del año para obtener el salario diario y este se multiplica por sesenta y nueve días adicionales que laboró en el año dos mil diecinueve.

Vacación anual  $\rightarrow \$ 422.50 \div 365 \text{ días} = \$ 1.157534247 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 1.157534247 \times 69 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 79.87}} \rightarrow$  Vacación proporcional a recibir.

#### 4.2.4.3 *Cálculo del aguinaldo proporcional.*

El Trabajador D laboró en la empresa un total de siete años con sesenta y nueve días, debido a esto y basándose en los tramos que establece el Código de Trabajo para el cálculo del aguinaldo en el Art. 198, en este caso le corresponde un salario equivalente a diecinueve días.

##### 4.2.4.3.1 *Aguinaldo anual.*

Salario de treinta días  $\rightarrow \$ 650.00 \div 30 \text{ días} = \$ 21.66666667 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 21.66666667 \times 19 \text{ días} = \$ 411.67 \rightarrow$  Salario de diecinueve días.

#### 4.2.4.3.2 *Aguinaldo proporcional a recibir.*

El salario equivalente a diecinueve días se divide entre los días del año para tener el salario por día, después se multiplica por el tiempo proporcional contado a partir del día trece de Diciembre de dos mil dieciocho hasta el día treinta de Marzo de dos mil diecinueve.

Tabla 13

*Total de días para el cálculo del aguinaldo proporcional*

Mes	Total de días por mes
Diciembre	19
Enero	31
Febrero	28
Marzo	30
Total	108

El tiempo proporcional que trabajó el Trabajador D, que se tomará en cuenta para el cálculo del aguinaldo proporcional corresponde a un total de ciento ocho días.

Salario de diecinueve días  $\rightarrow \$ 411.67 \div 365 \text{ días} = \$ 1.127863014 \rightarrow$  Salario diario.

Salario diario  $\rightarrow \$ 1.127863014 \times 108 \text{ días} = \underline{\underline{\$ 121.81}} \rightarrow$  Aguinaldo proporcional a recibir.

Se determina el monto a liquidar:

Tabla 14

*Monto total a liquidar*

Tipo de prestación	Montos
Prestación económica total	\$ 2,336.44
Vacación proporcional	\$ 79.87
Aguinaldo proporcional	\$ 121.81
Monto a liquidar	\$ 2,538.12

El total de compensación económica que recibirá el Trabajador D, incluyendo prestación económica, vacación y aguinaldo proporcionales por los años y fracción de año que trabajó en la empresa es de dos mil quinientos treinta y ocho dólares con doce centavos.

#### 4.2.4.4 *Pasos a seguir cuando el patrono no efectúa el pago de la prestación económica*

*a él o los beneficiarios de un trabajador que fallece.*

*4.2.4.4.1 Instituciones a las que debe acudir.*

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, es la institución encargada de velar por el cumplimiento de la prestación económica por renuncia voluntaria (Art. 10 LRPERV)

En el caso que el patrono no cumpla con sus obligaciones, el o los beneficiarios pueden acercarse al Ministerio de Trabajo e interponer la denuncia para que esta institución se encargue de hacer cumplir sus derechos.

*4.2.4.4.2 Plazo para interponer una demanda por el incumplimiento de obligaciones por parte del patrono.*

La acción para reclamar la prestación económica por renuncia prescribe en noventa días hábiles, después de haberse cumplido la fecha en que debió efectuarse el pago, es decir quince días, para poder reclamar el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria y debe de transmitirse en un juicio ordinario de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo (Arts. 11 y 15 LRPERV).

En de los beneficiarios del Trabajador D, deben esperar los quince días que el patrono tiene para poder cumplir con esta prestación económica, si el patrono no cumple en ese período de tiempo, tienen noventa días hábiles para reclamar el pago de la prestación, debe hacerlo a través de un juicio ordinario.

**4.2.5 La prescripción.**

A continuación, se presentan los distintos plazos en los cuales un trabajador puede tomar acciones a efecto de reclamar compensaciones por indemnización por despido de hecho,

vacaciones y aguinaldo según el Código de Trabajo; por prestación económica por renuncia voluntaria según la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

#### ***4.2.5.1 Indemnización por despido de hecho.***

- Plazo para reclamar indemnización por despido de hecho: el Art. 610 del Código de Trabajo señala el plazo del que dispone un trabajador para reclamar indemnización por despido de hecho. Prescriben en sesenta días las acciones para reclamo de indemnización por despido de hecho, los sesenta días se contarán a partir de la fecha que ocurrió el despido de hecho. Cuando el trabajador por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social llame a conciliación al patrono para que le haga efectivo de la indemnización, pero este último se negare a conciliar, el trabajador podrá interponer una demanda ante el Juzgado de lo Laboral siendo representado por un procurador que le asigne la Procuraduría General de la Republica.
- Interposición de la demanda: un trabajador que fue despedido injustificadamente puede interponer una demanda, para ello cuenta con quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que hubieren motivado la interposición de la demanda, tal como lo determina el At. 414 del Código de Trabajo, en el cual se describe que si el patrono se negare a conciliar en un juicio por reclamo de indemnización, el Juez presumirá ciertas las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda.

#### ***4.2.5.2 Vacaciones.***

Toda acción que el trabajador quiera realizar para hacer el reclamo al patrono, del pago de su vacación anual remunerada, o en el caso del pago de la vacación proporcional, tendrá que hacerlo dentro de ciento ochenta días calendario contados a partir de la fecha en que se debió

efectuase el pago de dicha vacación, esta acción es amparada y fundamentada en el Art. 613 del código de Trabajo.

Por ejemplo, si un trabajador ingreso a laborar en una empresa el veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, es a partir del veintiuno de noviembre del año dos mil diecinueve que se empezaran a contar los ciento ochenta días.

#### ***4.2.5.3 Aguinaldo.***

El trabajador tiene el beneficio de exigir el pago del aguinaldo que le corresponde por cada año trabajado o por los días proporcionales, esta acción la tendrá que efectuar en dentro del ciento ochenta días que describe el Art. 613 del Código de Trabajo.

En el caso del aguinaldo los ciento ochenta días se empiezan a contar a partir del día veinte de Diciembre de cada año, debido a que este es el último día que tienen las empresas para hacer efectivo el pago del aguinaldo.

#### ***4.2.5.4 Prestación económica por renuncia voluntaria.***

Cuando un trabajador presente el preaviso y la renuncia respetando los aspectos formales de la presentación de estos documentos para que tengan validez, y no se le entere el pago de la prestación económica por renuncia, tendrá noventa días para tomar acción y exigir el pago de dicha prestación económica tomando con base el Art. 11 de la Ley Reguladora de la prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Se debe tener en cuenta que para contar los noventa días que tiene el trabajador para demandar al empleador, se empezaran a contar después de haber transcurrido los quince días que tiene el empleador para haber pagado la prestación económica.

## Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

Basándose en lo expuesto en el desarrollo de este trabajo de grado y en los resultados de la investigación a través de encuestas, entrevistas, bibliografías, antecedentes y observaciones de la situación laboral en la actualidad se generan las siguientes conclusiones sobre el tema Procedimientos para el cumplimiento de obligaciones laborales en los casos de despido, renuncia y muerte del trabajador:

- Actualmente la clase trabajadora está siendo afectada en el cumplimiento y desnaturalización de sus derechos, beneficios, estabilidad laboral y prestaciones sociales, hecho observable en cualquier sector de la sociedad lo cual es atribuible en primera instancia a la arbitrariedad por parte de los patronos que con el afán de mantener o aumentar su riqueza recurren a actos para eludir sus obligaciones.
- Se ha determinado que existe otro factor simple pero importante que es el desconocimiento de los plazos para hacer efectivo el pago de las prestaciones o su exigibilidad, desconocimiento de la prescripción para iniciar procesos legales para que un trabajador ejerza sus derechos, las instancias o instituciones donde pueden acudir para interponer demandas o solicitar asesoría.
- Existe desconocimiento por parte de los trabajadores sobre lo que le corresponde monetariamente en concepto de indemnización por un despido injustificado, razón por la cual no siguen un debido proceso ante la terminación de las relaciones laborales situación en la que se ven involucrados el patrono y el trabajador.
- El desconocimiento sobre la aplicación y cálculo de la prestación económica por renuncia voluntaria es claramente cuestionable, debido a que al desconocer sobre su aplicación los

trabajadores dejan de ejercer ese derecho, renunciando expresamente a todos los beneficios que la ley les otorga por el tiempo trabajado a un mismo patrono.

- Otra situación que es casi totalmente desconocido por la clase trabajadora, es el hecho de que un trabajador que fallece o queda invalido para poder trabajar, tiene el derecho de recibir él o sus beneficiarios una prestación económica como si se tratase de una renuncia voluntaria.
- Existe una clara deficiencia y desconocimiento por parte de los estudiantes universitarios que formaron parte de la recolección de datos de este estudio, acerca del correcto proceder en los casos de despido, renuncia y muerte de un trabajador, hecho alarmante que confirma la necesidad de la existencia del documento formulado que expone de manera clara, detallada, concreta y simplificada los lineamientos para cumplir con las disposiciones relacionadas con el tema para contribuir a la protección de los derechos de los trabajadores y a su estabilidad laboral.
- Se concluye además que esta propuesta cumple con la finalidad preestablecida y que servirá de apoyo o como base a estudiantes que cursen la materia de derecho laboral o la carrera de Licenciatura en contaduría pública y a los trabajadores que enfrenten situaciones de arbitrariedad.

## **5.2 Recomendaciones**

- El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear mecanismos para que proteja, garantice y le den cumplimiento al ejercicio del derecho constitucional que tiene los trabajadores de indemnización, ya que muchas veces este derecho que se constituye una obligación para los patronos no lo cumplen.

- En las empresas privadas se deben brindar capacitaciones por personal competente en el tema laboral, donde se dé a conocer a los trabajadores y patronos sobre las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos y deberes laborales.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe interesarse más en que los trabajadores, conozcan las condiciones en las que se debe presentar la renuncia voluntaria, ya que muchas veces al ignorar estas condiciones las personas optan por renunciar voluntariamente a su trabajo, y no están conscientes de que pueden recibir una prestación económica, al no saberlo pierden la oportunidad de recibir esta compensación.
- Elaborar programas de capacitación que impartan seminarios en donde se les explique a las personas los efectos del despido injustificado ya que muchas veces por la falta de interés de las personas y de las instituciones que les compete informar, se carece de conocimiento de parte de las personas de los temas laborales.
- Los trabajadores para que desde la perspectiva Constitucional exijan el respeto y cumplimiento de los derechos laborales, en la empresa privada y en las diferentes instituciones públicas encargadas de garantizar el derecho de indemnización.
- Incorporar al plan de estudio de los centros educativos de El Salvador, especialmente en los niveles de tercer ciclo y bachillerato, temas que les ayuden a conocer desde temprana edad los derechos y deberes que tienen los trabajadores que están plasmadas en las leyes, que podría ser en coordinación con las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normas laborales, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



## Referencias Bibliográficas

Argüello, C. V., Navarro, A. N., & Sorto, E. M. (San Salvador de Noviembre de 2015). *La indemnización universal por renuncia voluntaria*. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/9586/1/TESIS>

Baños, O. (1999). En *La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador*. San Salvador: Sección de publicaciones Corte Suprema de Justicia. Obtenido de <http://www.csj.gob.sv/BVirtual.nsf/>

Cabanella, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Eliastra. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261>

Chicas, F. (2011). *Manual de derechos Laborales*. San Salvador. Obtenido de <http://gmies.org/wp-content/uploads/2014/08/manual-de-derecho.pdf>

Código de Trabajo. (31 de Julio de 1972). Decreto N° 15. *Diario Oficial N° 142, Tomo N° 236*. San Salvador. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/F4B68D31-F6D2-4F3D-AC4E-D9E03BD897C2.pdf>

Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (2015). *Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES)*. Obtenido de <https://www.nicniif.org>

Constitución de la República de El Salvador. (16 de Diciembre de 1983). Decreto 38. *Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281*. Obtenido de

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/F0DD4DE1-8CCA-461B-B1CB-0D04D37B4FD1.pdf>

Constitución de la República de El Salvador, Año 1945. (29 de Noviembre de 1945). Decreto 241. Obtenido de <https://www.isd.org.sv/index.php/marco-juridico/constitucion/82-isd/democracia/estudios-y-publicaciones/constituciones/375-constitucion-de-la-republica-de-el-salvador-ano-1945>

Costitución de la República de El Salvador, Año 1939. (20 de Enero de 1939). Obtenido de <https://www.isd.org.sv/index.php/82-isd/democracia/estudios-y-publicaciones/constituciones/377-constitucion-de-la-republica-de-el-salvador-ano-1939>

Cruz, S. Y., Cornejo, E. C., & Rivera, F. A. (Septiembre de 2009). *El contrato individual del trabajo domestico sujeto a regimen especial dentro de la legislacion laboral salvadoreña*. San Salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/3683/1/EL-CONTRATO-INDIVIDUAL-DEL-TRABAJO>

Cueva, M. d. (1990). *Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.

Echeverría, L. (1980). *Derecho del Trabajo* (18 ed.). Buenos Aires: Editorial Porrúa.

García, M. A. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona.

Larios, B. F. (1973). *Vacaciones y Aguinaldo en nuestra Legislacion laboral*. San Salvador. Obtenido de <http://sb.ues.edu.sv/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=6000>

Ley del Servicio Civil. (27 de Diciembre de 1961). Decreto 507. *Diario Oficial N° 239, Tomo N° 193*. San Salvador. Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv>

- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. (21 de Enero de 2014). Decreto N° 592. *Diario Oficial N° 12, Tomo N° 402*. San Salvador. Obtenido de [https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_073426613\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073426613_archivo_documento_legislativo.pdf)
- Magaña, R. F., & Lovo, J. L. (22 de Enero de 2016). Décima Constitución (1945). *El Mundo*. Obtenido de <https://elmundo.sv/decima-constitucion-1945/>
- Muñoz Viaud, A. (1968). El Juicio Ordinario del Trabajo. En A. Muñoz Viaud, *El Juicio Ordinario del Trabajo*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Ortíz, M. G. (1993). *La Indemnización Universal: Propuestas para hacerla efectiva en la práctica*. San Salvador.
- Pérez, D. E. (2008). *Manual para realizar investigaciones en seminarios de investigación*. (D. e. Pérez, Ed.) Santa Ana.
- Rodríguez, A. P. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Rojas, R. S. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Editorial Plaza y Váldez.
- Sabino, C. A. (1992). *Procesos de Investigación*. Caracas: Editorial Panapo.
- Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (17 de Diciembre de 1992). *Sentencia de Inconstitucionalidad 3-92 Ac. 6-92*. San Salvador. Obtenido de <http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/1990-1999/1992/12/89314.PDF>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México DF: Editorial McGraw-Hill.

Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia (UTE). (s.f.). *Las Constituciones de la República de El Salvador. 1823, 1983*. Obtenido de <http://www.ute.gob.sv>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Formato de cuestionario para la encuesta realizada

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



**Trabajo de grado:** Procedimientos para el cumplimiento de obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador.

**Objetivo:** Obtener información acerca del conocimiento del cumplimiento de las obligaciones laborales y los beneficios que esto conlleva para el trabajador en caso de despido, renuncia o muerte.

**Indicaciones:** Marque con una "X" la opción que mejor se adapte a su criterio.

### CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted las instituciones a las que debe acudir para pedir asesoría en los casos que los derechos laborales de un trabajador sean vulnerados?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

2. ¿Conoce que es la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

3. ¿Conoce en qué condiciones un trabajador puede presentar su renuncia voluntaria y recibir una prestación económica en concepto de indemnización?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

4. ¿Conoce cuál es el porcentaje de indemnización por renuncia voluntaria a la que tiene derecho el trabajador?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

5. ¿Conoce cuál es el plazo para exigir vía judicial el pago de la prestación económica por renuncia voluntaria?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

6. ¿Conoce cuáles son los plazos para presentar el preaviso de renuncia voluntaria?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

7. ¿Conoce cuáles son las causales de terminación del contrato individual de trabajo que dan lugar a una indemnización?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

8. ¿Sabe que es el despido de hecho?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

9. ¿Sabe cuál es el plazo que tiene una persona para reclamar indemnización por despido de hecho?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

10. ¿Conoce los plazos en los que el patrono debe pagar la prestación económica por indemnización?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

11. ¿Sabe cómo calcular el monto de las vacaciones, aguinaldo e indemnización proporcionales cuando se da por terminada la relación laboral?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

12. ¿Sabe cómo contabilizar las provisiones para la indemnización, aguinaldo y vacación proporcional?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

13. ¿Cómo califica usted la función que desempeña el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a la protección del derecho constitucional de indemnización por despido de hecho?

Bueno\_\_\_\_\_ Muy bueno\_\_\_\_\_ Excelente\_\_\_\_\_



## Anexo 2. Formato de guión de preguntas utilizadas en la entrevista

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



**Trabajo de grado:** Procedimientos para el cumplimiento de obligaciones laborales en el caso de despido, renuncia o muerte del trabajador.

**Objetivo:** Obtener información acerca del conocimiento que tienen los patronos sobre la aplicación del marco normativo que regula las obligaciones laborales a las que están sujetos en los casos de despido, renuncia o muerte del trabajador.

**Indicaciones:** a continuación, se le presentan una serie de preguntas a efecto que responda de manera precisa.

### GUIÓN DE ENTREVISTA

9. ¿Conoce la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?
  
10. ¿Conoce los montos que hay que pagarle a un trabajador que renuncia?
  
11. ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre el cálculo de las prestaciones económicas para los trabajadores en caso de despido, renuncia o muerte del trabajador?

12. ¿Conoce los plazos que tiene para hacer efectivo el pago al trabajador de la prestación económica?
  
13. ¿Cuáles son los efectos que tiene sobre el patrono el despido de hecho?
  
14. ¿Sabe en qué documentos se formaliza la liquidación?
  
15. ¿Sabe qué rol juega el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en caso de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?
  
16. ¿Conoce en qué condiciones un trabajador puede presentar su renuncia voluntaria y recibir una prestación económica en concepto de indemnización?

**Anexo 3. Matriz que muestra las respuestas a las preguntas realizadas en la entrevista**

<b>Entrevista realizada a Patronos</b>			
<b>Preguntas/ Entrevistado</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
¿Conoce la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?	La aplicación de la ley no.	Mínimo.	Sí la conoce.
¿Conoce los montos que hay que pagarle a un trabajador que renuncia?	El 50% de la indemnización un salario mensual por año.	Tienen que existir requisitos.	Lo pagan por años laborados, quince días por año.
¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre el cálculo de las prestaciones económicas para los trabajadores en caso de despido, renuncia o muerte del trabajador?	No.	No.	No.
¿Conoce los plazos que tiene para hacer efectivo el pago al trabajador de la prestación económica?	Desconozco.	No.	Pueden llegar a un mutuo acuerdo, para que se vayan pagando por cuotas.
¿Cuáles son los efectos que tiene sobre el patrono el despido de hecho?	Está obligado a indemnizar el 100% al trabajador.	Sí.	Sí. Tiene que pagar la indemnización.
¿Sabe en qué documentos se formaliza la liquidación?	No.	Finiquito laboral.	No.
¿Sabe qué rol juega el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en caso de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?	Su rol es calcular el monto de la indemnización.	Es un intermediario entre empleador y trabajador.	Velan por el trabajador, a que las prestaciones de una empresa sean cumplidas.
¿Conoce en qué condiciones un trabajador puede presentar su renuncia voluntaria y recibir una prestación económica en concepto de indemnización?	Tiene que tener dos años trabajando para la institución.	Tiene que renunciar con quince días o un mes de anticipación.	Cuando va al Ministerio de Trabajo para solicitar su indemnización.

## **Anexo 4. Abreviaturas y siglas utilizadas**

### **ABREVIATURAS**

- Cn. Constitución de la Republica de El Salvador.
- LSC. Ley del Servicio Civil.
- CT. Código de Trabajo.
- LRPERV. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
- Art. Artículo.
- Arts. Artículos.
- Inc. Inciso.
- p. Página.
- pp. Páginas.
- S.A. Sociedad Anónima.
- C.V. Capital Variable.

### **SIGLAS**

- OIT. Organización Mundial del Trabajo.
- ISSS. Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- MINTRAB. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Anexo 5. Plantilla para presentar el preaviso de renuncia voluntaria según el MINTRAB**

**PREAVISO**

Nombre del PATRONO: persona natural o jurídica (exacto)

Presente.

Sirva este como preaviso de mi renuncia voluntaria este mismo día presentada para dar cumplimiento del Art. 2 y 3 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, decreto legislativo 592, en el cual el último día de preaviso será \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

Agradezco la oportunidad que se me otorgo para prestar mis servicios actualmente como \_\_\_\_\_ en dicha empresa.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_  
(lugar de presentación) (día) (mes)

Firma o huella del trabajad@r: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos completo del trabajad@r: \_\_\_\_\_

Número de D.U.I. del trabajad@r: \_\_\_\_\_

**ESTE ESPACIO DEL PREAVISO LO LLENA EL PATRONO AUTORIZADO:**

Fecha y hora de recibido y presentado al empleador o su representante: \_\_\_\_\_

Firma del empleador o su Representante: \_\_\_\_\_

Sello del lugar de trabajo (si tiene): \_\_\_\_\_

**SE LE EXPLICO CÓMO LLENAR ÉSTA HOJA Y SE LE DIO POR ESCRITO LA GUÍA Y FORMA COMO ELABORAR LA HOJA DE RENUNCIA APEGADA A ESTE DECRETO.**

EL MTPS NO RESPONDE POR LA VERACIDAD DE LOS DATOS PROPORCIONADOS POR EL O LA TRABAJADOR@, COMO TAMPOCO RESPONDE POR NO LEER LA GUÍA PROPORCIONADA DE LOS "PASOS A SEGUIR", EL O LA TRABAJADOR@ PARA ESTE TRÁMITE Y ACATAR LAS RECOMENDACIONES DADAS POR ESTA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL.

LA O EL TRABAJADOR(A) TIENE QUE TENER LA SEGURIDAD DE SI SU "TRABAJO ES ESPECIALIZADO" O NO, COMO TAMBIÉN SI ES DE "DIRECTOR, GERENTE, ADMINISTRADOR O JEFEATURA", POR EL MOTIVO QUE EN ÉSTE CASO SON TREINTA DÍAS (30) DE PREAVISO, DE LO CONTRARIO SON QUINCE DÍAS DE PREAVISO (15).

LOS DÍAS DE PREAVISO LOS CUENTA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN AL PATRONO.

## Anexo 6. Guía rápida del trabajador para tramitar el retiro voluntario

### LEER =GUÍA DEL TRABAJADOR PARA TRÁMITE DE RETIRO VOLUNTARIO EN BASE A LA "LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE RETIRO VOLUNTARIO" (no del patrono)

NO DAR FOTOCOPIA DE ESTA PÁGINA AL PATRONO, PORQUE ES SU GUÍA TRABAJADOR (A)

**SI NO LE QUIERE RECIBIR EL PATRONO LA DOCUMENTACIÓN Y FIRMAR, COLOCAR LA FECHA Y SELLO (SI TIENE) A SUS FOTOCOPIAS DEL PREAVISO Y DE LA HOJA DE RENUNCIA VOLUNTARIA, TIENE QUE REGRESAR AL MINISTERIO DE TRABAJO A LA SECCIÓN DE DELEGACIÓN Y TRAERA: LA DIRECCIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO Y NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL O PROPIETARIO. ESTO LO HACE ANTES QUE SE RETIRE. ---SI LO DESPIDEN ANTES QUE SE TERMINE LOS DÍAS DE PREAVISO, COLOCA SU DENUNCIA EN DELEGACIÓN POR "DESPIDO".**

A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE SU ÚLTIMO DÍA DE PREAVISO, EL PATRONO TIENE 15 DÍAS PARA CANCELAR LA PRESTACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO, SI NO LE CANCELA O LE QUIERE PAGAR EN CUOTAS Y NO LE ENSEÑA AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO, ENTONCES **TENDRÁ QUE IR A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR Y RECLAMAR EL "DESPIDO INJUSTIFICADO"**

LOS DÍAS QUE LABORE PARA TERMINAR EL TIEMPO DEL "PREAVISO" SE LOS TIENE QUE CANCELAR.

DOCUMENTOS QUE ENTREGA AL PATRONO EL TRABAJADOR:

- HOJA DE PREAVISO (original)
- HOJA DE RENUNCIA DE RETIRO VOLUNTARIO DEBIDAMENTE LLENADA Y FIRMADA POR USTED (amarilla original)
- HOJA DE CALCULO (original)
- TAMBIÉN SE LE AGREGA LA FOTOCOPIA DE SU DOCUMENTO UNICO DE IDENTIDAD (D.U.I., TAMAÑO usted elije)

DOCUMENTOS CON LOS QUE SE QUEDA EL TRABAJADOR (Las fotocopias deben ser sacadas por el trabajador para presentarlas al patrono y se las devuelva)

- Fotocopia de hoja de preaviso
- Fotocopia de hoja de renuncia de retiro voluntario (llenada y firmada)
- Fotocopia de hoja de cálculo

**LA GARANTÍA DEL TRABAJADOR PARA HACER EL RESPECTIVO RECLAMO POR RETIRO VOLUNTARIO, SI EL PATRONO NO LE QUIERE CANCELAR, ES QUE:**

LA "FOTOCOPIA DE PREAVISO" Y LA "FOTOCOPIA DE RETIRO VOLUNTARIO (la fotocopia de la hoja amarilla-LLENADA), **EL PATRONO TIENE QUE COLOCAR EN CADA UNA DE ELLAS:** LA FECHA Y HORA DEL DÍA DE PRESENTACIÓN, FIRMA Y SELLO (SI TIENE) Y DEVOLVER EN EL MOMENTO AL TRABAJADOR.

NOTA: LA HOJA DE RENUNCIA POR RETIRO VOLUNTARIO SEGÚN DECRETO Y LA HOJA DE CALCULO SE LA ENTREGAN EN LA SECCIÓN DE CALCULO.

**SE LE DIO LA EXPLICACIÓN, PARA CONSTANCIA FIRMA:**

FIRMA DEL TRABAJAD@R: \_\_\_\_\_

FECHA DE INFORMACIÓN: \_\_\_\_\_

EL MPTS. NO RESPONDE POR LA VERACIDAD DE LOS DATOS PROPORCIONADOS POR ÉL O LA TRABAJAD@R, COMO TAMPOCO RESPONDE POR NO LEER ÉL O LA TRABAJAD@R LA INFORMACIÓN AQUÍ PROPORCIONADA Y ACATAR LAS RECOMENDACIONES DADAS POR ESTA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL.

LA O ÉL TRABAJADOR(A) TIENE QUE TENER LA SEGURIDAD DE SI SU "TRABAJO ES ESPECIALIZADO" O NO, COMO TAMBIÉN SI ES DE "DIRECTOR, GERENTE, ADMINISTRADOR O JEFATURA", POR EL MOTIVO QUE EN ESTE CASO SON TREINTA DÍAS (30) DE PREAVISO, DE LO CONTRARIO SON QUINCE DÍAS DE PREAVISO (15).

LOS DÍAS DE PREAVISO LOS CUENTA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN AL PATRONO.

**Anexo 7. Ejemplo del llenado de la hoja de renuncia por retiro voluntario para un trabajador del sector privado**

**EJEMPLO DE COMO SE ELABORA LA HOJA DE RENUNCIA  
POR RETIRO VOLUNTARIO  
DE EMPRESA PRIVADA (LA HOJA AMARILLA)**

YO, \_\_\_\_\_, QUIEN ME IDENTIFICO CON MI NÚMERO DE DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIDAD: \_\_\_\_\_, POR ESTE MEDIO HAGO CONSTAR QUE RENUNCIO VOLUNTARIAMENTE AL CARGO DE \_\_\_\_\_, EL CUAL HE DESEMPEÑANDO PARA Y BAJO LAS ORDENES DE LA EMPRESA \_\_\_\_\_, Y ME APEGO A LO DISPUESTO AL ARTÍCULO TRES DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA, LA CUAL SURTIRA EFECTO EL DÍA QUE SE DA POR FINALIZADA LA RELACIÓN LABORAL, SIENDO EL ÚLTIMO DÍA DE PREAVISO EL \_\_\_\_\_ DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO \_\_\_\_\_. EXTIENDO LA PRESENTE EN EL LUGAR DE \_\_\_\_\_, DEL DÍA \_\_\_\_\_ DEL MES \_\_\_\_\_ DEL AÑO \_\_\_\_\_.

**NOTA: LA HOJA AMARILLA QUE SE LES ENTREGUE, UNA VEZ LLENADA a mano por usted, EN BASE AL EJEMPLO DE ARRIBA, la llenará y agregará sus datos y firmará, luego le sacara fotocopia, para entregarla al patrono y que él le coloque: la fecha y hora que usted la presente, la firma del patrono y el sello del lugar de trabajo (si tiene) Y esa FOTOCOPIA SE LA DEVUELVA A USTED trabajador, junto con la fotocopia de preaviso con los requisitos que se establecen.**

**NO OLVIDE TRABAJADOR: QUE LA HOJA AMARILLA, que es LA HOJA ORIGINAL DE RETIRO VOLUNTARIO, SE LA DEJARÁ AL PATRONO, JUNTO CON: el preaviso original, hoja de cálculo original y fotocopia de su D.U.I.**

**SE LE DIO LA EXPLICACIÓN, PARA CONSTANCIA FIRMA:**

FIRMA DEL TRABAJADOR@: \_\_\_\_\_

FECHA DE INFORMACIÓN: \_\_\_\_\_

EL MTPS, NO RESPONDE POR LA VERACIDAD DE LOS DATOS PROPORCIONADOS POR ÉL O LA TRABAJADOR@, COMO TAMPOCO RESPONDE POR NO LEER LA GUÍA PROPORCIONADA DE LOS "PASOS A SEGUIR", ÉL O LA TRABAJADOR@ PARA ESTE TRÁMITE Y ACATAR LAS RECOMENDACIONES DADAS POR ESTA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL.

LA O EL TRABAJADOR(A) TIENE QUE TENER LA SEGURIDAD DE SI SU "TRABAJO ES ESPECIALIZADO" O NO, COMO TAMBIÉN SI ES DE "DIRECTOR, GERENTE, ADMINISTRADOR O JEFEATURA", POR EL MOTIVO QUE EN ESTE CASO SON TREINTA DÍAS (30) DE PREAVISO, DE LO CONTRARIO SON QUINCE DÍAS DE PREAVISO (15).

## Anexo 8. Renuncia voluntaria redactada en las hojas proporcionadas por el MINTRAB



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

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
GOBIERNO DE  
EL SALVADOR  
UNÁMONOS PARA CRECER

Nº 23192

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) \_\_\_\_\_

con Documento Único de Identidad número \_\_\_\_\_ en Santa Ana a los once días del mes de noviembre del año 2019

F: \_\_\_\_\_



Firma del interesado (a) \_\_\_\_\_

### Indicaciones:

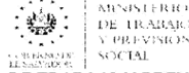
1. Para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, de conformidad al artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.
2. Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a 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 y debe ser redactada y firmada antes de ser entregada.
4. Leer cuidadosamente el contenido con que se ha llenado la presente hoja antes de firmar.

*Nota: El contenido que se redacte en la presente hoja es responsabilidad de la persona interesada, por lo que su voluntad debe quedar claramente expresada.*

— Para las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, según la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. —



# Anexo 9. Hoja de cálculo de la prestación económica por retiro voluntario, vacación y aguinaldo proporcionales proporcionada por el MINTRAB



## MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL OFICINA REGIONAL DE OCCIDENTE - SANTA ANA CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES

**Patrono o Centro de Trabajo:** UNICAES  
**Trabajador(a):** \_\_\_\_\_ **DUI:** \_\_\_\_\_ **Edad (años):** 25

**Rubro de la empresa o institución:** Enseñanza **Género:** FEMENINO **Directivo Sindical:** No aplica  
**Naturaleza del puesto de trabajo:** SERVICIO **Adolescente / Discapacitado:** Ninguno  
**Administración:** Privada **Mujer Embarazada:** No  
**Fecha Inicio:** 1-mar.-2013  
**Último día relac. laboral:** 11-nov.-2019  
**Jornada ordinaria:** Si  
**Indemnización (100%):** No

### COMERCIO Y SERVICIOS

	Mensual	Diario
Salario límite superior:	\$ 1,200.00	\$ 40.00
Salario Nominal:	\$ 304.17	\$ 10.14
Comisiones:	\$ -	\$ -
Salario Final:	\$ 304.17	\$ 10.14

(Salario mensual + Comisión)

Selección	Mes/Año	Comisiones	
		Días laborables por mes	Comisión x Mes
			\$ -
			\$ -
			\$ -
			\$ -
			\$ -
			\$ -
			\$ -
			\$ -
			\$ -
Total.....		0	\$ -

SELECCIÓN	PERÍODO		Años laborados	Días laborados	Días del año	Proporción	CONCEPTO	TOTAL
1	1-mar.-2013	11-nov.-2019	6	256	365		INDEMNIZACIÓN.....	\$ 2,038.36
VACACIÓN DE UN PERÍODO (15 días + 30%)								
0	1-mar.-2018	28-feb.-2019	1	0	365		Vacación Completa.....	\$0.00
0	Mas 25% por alimentación.....							\$0.00
0	Mas 25% por alojamiento.....							\$0.00
1	1-mar.-2019	11-nov.-2019	0	256	365		Vacación Proporcional.....	\$138.67
0	Mas 25% por alimentación.....							\$0.00
0	Mas 25% por alojamiento.....							\$0.00
AGUINALDO								
0	12-dic.-2017	11-dic.-2018	1	0	365	3-10 años 19 días salario	Aguinaldo Completo.....	\$ -
1	12-dic.-2018	11-nov.-2019	0	335	365	3-10 años 19 días salario	Aguinaldo Proporcional.....	\$ 176.81
MUJER EMBARAZADA (PRESTACIONES ADICIONALES)								
0								\$ -
1								\$ -
Otros								Ninguno
Total.....								\$ 2,353.83

Este cálculo es una ilustración de las prestaciones económicas que le corresponden a un(a) trabajador(a) que es despedido(a) sin causa justificada. Esta oficina de gobierno responde por las operaciones realizadas, no así por la veracidad de los datos proporcionados por el(la) trabajador(a) solicitante.

Santa Ana, 11 de noviembre de 2019

F. \_\_\_\_\_  
Elaborado por

S. \_\_\_\_\_  
Sello de la Institución