

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



TRABAJO DE GRADO:

**“PROPUESTA DE MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES
LABORALES DE LAS ASOCIACIONES COOPERATIVAS FINANCIERAS DEL
MUNICIPIO DE CIUDAD BARRIOS EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL. 2019”**

PRESENTADO POR:

**MÁRQUEZ MIRANDA, CARLOS HERMINIO
HERNÁNDEZ ROSA, NUVIA ISMARY**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

DOCENTE ASESOR:

LIC. GILBERTO DE JESÚS COREAS SOTO

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, FEBRERO DE 2020

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROÁMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUIN"ANILLA

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

SECRETARIO GENERAL

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

DECANO

LIC. OSCAR VILLALOBOS

VICE-DECANO

LIC. ISRAEL LÓPEZ MIRANDA

SECRETARIO

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

AUTORIDADES

LIC. RAÚL ANTONIO QUINTANILLA PALACIOS
JEFE DEL DEPARTAMENTO

LICDA. EMILIA ESPERANZA PERDOMO DE NAVARRETE

**COORDINADORA DE PROCESO DE GRADUACION DE LA SECCIÓN DE
CONTADURIA PÚBLICA**

LIC. GILBERTO DE JESÚS COREAS SOTO

**COORDINADOR DE LA SECCIÓN DE CONTADURIA PÚBLICA Y DOCENTE
ASESOR**

LIC. BALMORE ALEXIS RODRÍGUEZ OCHOA

ASESOR METODOLÓGICO

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a **Dios** por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres **Herminio Márquez** y **Nelly Miranda de Márquez** por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi Esposa **Abigail Vigil de Márquez**, por ser una parte muy importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional y a mi hijo **Luisito** por ser lo que hacía falta en mi vida.

A mi abuela **Mama Toña Miranda** que aunque ya no se encuentre con nosotros físicamente, siempre estará presente en mi corazón, por haber creído en mí hasta el último momento.

A cada uno de los docentes del Departamento de Economía de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, por todas las enseñanzas compartidas y por su arduo trabajo en la formación de profesionales, de manera especial a la Asesor del Trabajo de Graduación **Lic. Gilberto de Jesús Coreas Soto**.

A **Ismary Hernández** por haber sido un excelente compañera de tesis, por haberme tenido la paciencia necesaria, gracias.

Carlos Herminio Márquez Miranda

AGRADECIMIENTOS

En esta etapa tan importante de mi formación académica quiero agradecer de manera especial a mí ser supremo **Dios** que me permitió iniciar y seguir adelante a lo largo de mi carrera, por la gran bendición de brindarme vida, sabiduría, entendimiento e inteligencia y concederme la fuerza que necesitaba para culminar mis estudios universitarios.

Le doy gracias a mis padres **Inés de Jesús Hernández** y **Alejandra Rosa de Hernández**, por sus consejos oportunos y en el momento indicado en todo el transcurso de mi vida, Por ser un gran ejemplo, por su apoyo incondicional, por estar en todo momento conmigo por su amor, sus cuidados y todas sus oraciones.

A mis hermanos **Priscila Hernández** y **Samuel Hernández** por su apoyo y comprensión en toda mi trayectoria de estudio a mis tíos y mis tías. Así mismo a mi familia en general.

A nuestro Asesor **Lic. Gilberto de Jesús Coreas Soto**. Por su apoyo y paciencia brindada y conocimientos compartidos en este trabajo de grado. A cada uno de los docentes del Departamento de Economía de la Universidad de El Salvador, por todas las enseñanzas compartidas y por su arduo trabajo en la formación de profesionales.

A todos mis amigos y compañeros de universidad a mi compañero de tesis **Carlos Herminio Márquez** por su comprensión y paciencia para superar tantos momentos difíciles, y todos los esfuerzos que hicimos como equipo para convertir este logro en realidad.

Nuvia Ismary Hernández Rosa

Contenido

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 TITULO DEL PROYECTO	3
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	5
1.4. PREGUNTAS BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.5. JUSTIFICACION	7
1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	8
1.6.1. Delimitación espacial.....	8
1.6.2. Delimitación de Tiempo.....	8
1.6.3. Delimitación teórica	8
1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.7.1. OBJETIVO GENERAL	9
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	10
2.1. Marco Histórico.....	10
2.1.1. El Cooperativismo.	10
2.1.2. Historia del Cooperativismo a nivel internacional.	11
2.1.3. Historia del Cooperativismo a nivel nacional.....	13
2.1.4. Historia de Credicampo	15
2.1.5. Historia del Derecho Laboral en El Salvador	16
2.2 MARCO TEÓRICO.....	23
2.2.1 Generalidades de Las Cooperativas.	23
2.2.2. Relación Laboral y Derechos Laborales.	25
2.2.3. El Derecho Individual del trabajo.	28
2.2.4. El Mercado Laboral en El Salvador.	39
2.2.5. Dinámica en el mercado laboral	41
2.2.6. Organización Internacional del Trabajo (OIT)	42
2.2.7. Normas Internacionales del Trabajo.	44
2.2.8. La seguridad Social en El Salvador.....	44
2.2.9. CONTROL INTERNO CON BASE AL INFORME COSO.....	45

2.2.9.1. CONTROL INTERNO.....	45
2.2.10. IMPORTANCIA DEL CONTROL	49
2.3 MARCO LEGAL	53
2.3.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA.....	53
2.3.2. Legislación Laboral.	55
2.3.2.1. Código de Trabajo.	55
2.3.3. Ley Del ISSS	67
2.3.4. Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social.....	69
2.3.5. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.....	71
2.3.6. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.....	72
2.3.7. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	75
2.3.8. Aplicación Tributaria	76
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	77
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	77
3.2. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.....	78
3.2.1. Población	78
3.2.2. Muestra	79
3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	79
3.3.1. Técnicas.	79
3.3.2. Encuesta.....	79
3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	79
3.5. PLAN DE ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	80
3.5.1 Procesamiento de la Información.....	80
3.5.2 Análisis e Interpretación de Datos.	80
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	81
4.1. Resultado de la investigación de campo obtenida en entrevista dirigida a Gerencia General, Empleados y Contadores.....	81
4.2. Conclusiones y Recomendaciones.	105
4.2.1. Conclusiones.	105
4.2.2. Recomendaciones	106

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LAS ASOCIACIONES COOPERATIVAS FINANCIERAS DEL MUNICIPIO DE CIUDAD BARRIOS EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL 2019	106
5.1. OBJETIVO GENERAL	107
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	107
5.3. FINALIDAD.....	108
5.4. AMBITO DE APLICACIÓN	108
5.5. ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL.....	108
5.6. GUIA DE LAS OBLIGACIONES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL CODIGO DE TRABAJO.	109
5.6.1. Obligaciones Laborales establecidas en El Código de Trabajo.....	109
5.6.2. Obligación de Elaborar Contrato de Trabajo (Art. 17 Al 24 Código De Trabajo).....	111
5.6.3. Requisitos y procedimientos de las Obligaciones y Prohibiciones que tienen los patronos (Art 30 y 31 Código de Trabajo).....	116
5.6.4. Obligación de cumplir con la jornada de trabajo (art. 161 al 162 código de trabajo).....	120
5.6.5. Obligación de pago de las horas extras.	121
5.6.6. Obligación de proporcionar al trabajador un día de descanso remunerado. (ART. 171 al 176 Código de Trabajo).....	122
5.6.7. Obligación de Otorgar días de asueto (Art. 190 al 194 código de trabajo).	123
5.6.8. Obligación de La vacación anual remunerada:(Art. 177 al 189 código de trabajo).	125
5.6.9. Obligación de pago de aguinaldo (art. 196-198 Código de Trabajo).....	126
5.6.10. Prestaciones por Maternidad.	128
5.6.11. Obligación de pago de Indemnización (Art. 58 Al 60 Código De Trabajo).	130
5.6.12. Reglamento Interno de Trabajo. (Art. 302 al 305 código de trabajo)	131
5.7. Obligaciones Laborales ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.	132
5.7.1. Procedimiento para la Inscripción del Patrono y Trabajadores en el Instituto del Seguro Social. (Art. 7 Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social).....	132
5.7.2. Procedimiento para hacer el Pago de Planilla. (Art. 48 y 49 Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social).	133
5.8. Obligaciones Laborales ante la Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones.....	138
5.8.1. Afiliación al sistema de fondo de pensiones. (Art. 7, 9, 13, ley del sistema de ahorro para pensiones.)	138
5.8.2. Declaración y pago de cotizaciones. (Art. 19 ley del sistema de ahorro para pensiones).	139
5.8.3. Procedimiento para hacer el pago de Planilla De Cotización.	140

5.9. Obligaciones Laborales establecidas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	141
5.9.1. Emplear, formular y ejecutar programa de gestión de prevención de riesgos. (Art. 8 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo).	141
5.9.2. Crear comités de seguridad y salud ocupacional. (Art. 13 al 15 ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo).	143
5.9.3. Condiciones de salubridad en el lugar de trabajo. (Art. 53 ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo).	145
5.10. Obligaciones Laborales establecidas en La Ley de Organización y funciones del Sector Trabajo y Previsión Social	145
5.10.2. Los inspectores de trabajo tienen las siguientes obligaciones: (Art. 39).....	147
5.11. Obligaciones Laborales establecidas en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.....	148
5.11.1. Procedimiento para tener derecho a la prestación económica.....	148
5.11.2. Procedimiento para el pago de Vacación y Aguinaldo al Renunciar.	149
5.12. ANEXOS	151
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	168
ESTRUCTURA CAPITULAR	169
INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)	171

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido

CUADRO N°1: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	55
CUADRO N°2: OBLIGACIONES LABORALES A LOS EMPLEADOS.....	67
CUADRO N°3: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.....	68
CUADRO N°4: ASPECTOS QUE REGULA EL REGLAMENTO DEL ISSS.....	70
CUADRO N°5: OBLIGATORIEDAD DE LAS COTIZACIONES.....	74
CUADRO N°6: REGULACIONES DE LA LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA.	75
CUADRO N° 7: APLICACIÓN DE LEYES LABORALES	81
CUADRO N° 8: FRANJA DE HORARIOS QUE ORDINARIAMENTE LABORAN LOS EMPLEADOS.....	83
CUADRO N° 9: ROTACIÓN O CAMBIOS EN LOS EMPLEADOS.....	85
CUADRO N° 10: CAUSAS POR LAS QUE SE DA LA ROTACIÓN O CAMBIOS EN LOS EMPLEADOS.....	87
CUADRO N°11: PRESTACIONES LABORALES.....	89
CUADRO N° 12: PRESTACIONES LABORALES.....	91
CUADRO N° 13: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	93
CUADRO N° 14: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	95
CUADRO N° 15: LOS EMPLEADOS ESTÁN INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.	97
CUADRO N° 16: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	99
CUADRO N° 17: DOCUMENTACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA COOPERATIVA	101
CUADRO N° 18: ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CUMPLIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES LABORALES	103

GRAFICOS

GRAFICO N°1: APLICACIÓN DE LEYES LABORALES	82
GRAFICO N°2: FRANJA DE HORARIO DE EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.....	84
GRAFICO N°3: ROTACIÓN O CAMBIOS EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA	86
GRAFICO N°4: CONSECUENCIAS POR LA QUE SE DA LA ROTACIÓN DE EMPLEADOS EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.	88

GRAFICO N°5: PRESTACIONES LABORALES QUE LOS GERENTES PROPORCIONAN A SUS EMPLEADOS EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.	90
GRAFICO N°6: PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGAN LOS GERENTES EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS	92
GRAFICO N°7: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE APLICAN EN LAS COOPERATIVAS	94
GRAFICO N°8: CONOCER SI LA COOPERATIVA CUENTA CON UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	96
GRAFICO N°9: INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO	98
GRAFICO N°10: MANEJO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.	100
GRAFICO N°11: DOCUMENTACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA COOPERATIVA	102
GRAFICO N°12: ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE CUMPLIMIENTOS DE OBLIGACIONES LABORALES.	104

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo denominado “Propuesta de manual para el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales en las Cooperativas Financieras del municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel 2019” se pretende determinar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Para Las Cooperativas de Ciudad Barrios este es un gran reto, debido a que por su naturaleza, identificar las responsabilidades de las partes de la relación jurídico laboral se hace difícil, muchas veces, las responsabilidades con respecto a las prestaciones laborales no se cumplen por ello que se pretende determinar las obligaciones laborales de los trabajadores, que regulan las leyes laborales en Las Asociaciones Cooperativas de Ciudad Barrios.

La información se encuentra distribuida en una serie de apartados, que siguen una secuencia lógica de acciones a realizar durante la ejecución del trabajo de investigación, según el siguiente detalle:

El capítulo I se encuentra estructurado por el planteamiento del problema, situación problemática, antecedentes de la investigación, delimitación de la investigación, justificación del trabajo en estudio así como los objetivos generales y específicos que se pretenden lograr con la investigación.

En el capítulo II encontrara el contenido del Marco Referencial que está comprendido por el marco teórico, a partir del enfoque de los antecedentes que se encuentran en los distintas movimientos históricos internacionales y nacionales

del derecho laboral donde se resumen los hechos más importantes de cómo se dio a origen a tales normativa, se detalla también una base teórica de los factores que podrían influir a que los contribuyentes evadan sus obligaciones sea por conocimiento o no de la normativa.

Luego, se desarrolla el **Capítulo III** Titulado Metodología de la Investigación aquí se describe la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación se define el tipo de estudio, el método, la determinación de la población y muestra la cual fue obtenida por medio de las Asociaciones Cooperativas de Ciudad Barrios, luego se describe la técnica e instrumento para la recolección y tabulación de los datos, se enlistan las etapas de la investigación y los procedimientos de análisis e interpretación de resultados.

El Capítulo IV, está compuesto por la ejecución de la Investigación y el análisis de los resultados en donde se dan a conocer los respectivos análisis de las unidades de estudio, de acuerdo a los instrumentos aplicados, en este caso los cuestionarios tomados de los Gerentes, contadores, empleados de las Asociaciones Cooperativas de Ciudad Barrios de la ciudad de San Miguel.

El Capítulo V, constituye la parte de la propuesta de trabajo, ya que es en este donde se presenta el desarrollo de la Guía de cumplimiento de las Obligaciones Laborales en Las Asociaciones Cooperativas de Ciudad Barrios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 TITULO DEL PROYECTO

“PROPUESTA DE MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LAS ASOCIACIONES COOPERATIVAS FINANCIERAS DEL MUNICIPIO DE CIUDAD BARRIOS EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL 2019”.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación que se desea realizar, titulada “Guía de cumplimientos de la seguridad ocupacional y sus efectos financieros en las empresas industriales de la ciudad de San Miguel” (Alvarado Coreas, Lesvia Eunice 2014).

Una guía resulta ser una herramienta práctica, Es necesario identificar las obligaciones a las cuales las empresas se encuentran sometidas al cumplimiento como un requisito mínimo, debido a que facilita su cumplimiento en la cual no se logra encontrar de forma conglomerada, más bien de manera dispersa; existen disposiciones referentes a la necesidad de mejorar la Seguridad y Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, pero es necesario identificar las implicaciones financieras que conlleva tanto su cumplimiento como el incumplimiento. Un análisis financiero permite identificar la capacidad financiera de una empresa en el cumplimiento de obligaciones legales para el correcto funcionamiento del negocio.

En segundo lugar, la investigación “Impacto Económico, Fiscal y Contable de la Aplicación de la Ley Reguladora De La Prestación Económica Por Renuncia Voluntaria en las Pequeñas y Medianas Empresas Del Sector Comercio Dedicadas A La Venta De Electrodomésticos En El Centro Histórico De San Salvador” (Martínez Fernando, Ayala Roxana, Argueta Susana, 2017).

Esta investigación fue orientada con el fin de enriquecer los beneficios hacia los empleados, que determine el efecto financiero y contable sobre los resultados al final del ejercicio contable, así mismo la capacidad que poseen las Pequeñas y Medianas empresas del sector comercio en el centro histórico de San Salvador para no descapitalizarse por la renuncia voluntaria, evaluando los flujos de efectivo para verificar la liquidez que estas mismas poseen.

1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Una de las situaciones problemáticas que tiene el país desde el punto de vista social es el desempleo, aspectos que repercuten incidentalmente y eficazmente en otros problemas marginales, como es la violencia, la desigualdad la falta de oportunidad y el subdesarrollo.

El desempleo es uno de los factores importantes en la determinación de la economía y los gobiernos deberán combatir para que se garantice una estabilidad económica en el país para la mejora en las prestaciones y obligaciones laborales.

Como parte de la responsabilidad social de las cooperativas financieras, es obligación de estas ofrecer facilidades que aseguren la vida, salud, derecho a un trabajo digno y seguridad de la vida familiar y laboral, entre otros beneficios sociales. De esta forma se busca garantizar la satisfacción, y como consecuencia, aumentar el rendimiento de los empleados.

En la sociedad muchas de estas cooperativas prestan poca importancia al cumplimiento de beneficios e incentivos sociales a los que, incluso, de carácter obligatorio deben prestarles a sus empleados. El no tener un control de las obligaciones laborales podría generar grandes repercusiones económicas en las cooperativas, debido a que existe una amplia legislación que regula y establece la forma y la cuantía en que el patrono debe cumplir con la responsabilidad.

Los empleados por su parte tienen el desconocimiento de las obligaciones laborales, en la mayoría de cooperativas no se les brinda las prestaciones necesarias al trabajador, por ejemplo: la jornada de trabajo, semana laboral, descanso semanal, vacación anual, días de asueto y la seguridad social, las causas por las que se desconocen estas obligaciones, es por la falta de capacitación de nuevas leyes, el cambio constante en las leyes de materia laboral y de seguridad social, poca asesoría laboral, o carencia de un manual laboral que incluya (Contratos, Salarios, Vacaciones , y Seguridad Social, Reglamento Interno, Etc.).

1.4. PREGUNTAS BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN.

La Investigación a ejecutar es motivada por las siguientes preguntas:

- ¿De qué manera el incumplimiento de las obligaciones laborales afecta las cooperativas financieras del municipio de Ciudad Barrios en el departamento de San Miguel?
- ¿Cuáles son las obligaciones laborales que deben tener los empleados en las cooperativas financieras?
- ¿Cuál es el impacto económico que representa para las cooperativas el no conocer de los derechos y obligaciones de los trabajadores?

1.5. JUSTIFICACIÓN

El cumplimiento de las obligaciones laborales comprende todas las normas Jurídicas establecidas en el Código de Trabajo que regula los derechos y obligaciones de patrono y trabajadores.

La finalidad es determinar el cumplimiento de las obligaciones laborales es para aclarar la importancia que tiene el tema de investigación tanto para estudiantes universitario como patrono y empleados Asociaciones de Cooperativas Financieras del Municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel, ya que existen pocas fuentes de información sobre dicho tema; es por este motivo que se toma a bien realizar este trabajo, relacionándolo con el marco legal que lo respalda y que este sea de utilidad para una buena comprensión de las obligaciones laborales.

Además teniendo en cuenta que el tema tiene que ser de suma importancia, ya que se sabe poco del tema, y dar a conocer el marco legal y las regulaciones que este establece.

En cuanto que hay un marco regulador sobre las relaciones laborales, las empresas ignoran sobre los derechos de los trabajadores y que se debe tomar con mucha importancia.

Es muy importante que el trabajador conozca las obligaciones y derechos que se le atribuyen para sus prestaciones no sean violentadas.

Esta investigación será de suma importancia para patrono y empleado ellos podrán tener más claro los derechos y obligaciones que el código de trabajo establece para una mayor comprensión y eficacia en el cumplimiento de obligaciones laborales; ya que al hacer valer sus derechos y asumir sus

obligaciones se puede mantener un clima laboral que propicie el sano desarrollo profesional con justicia y equidad de cada empleado dentro del el ámbito laboral.

Es necesario mencionar que la investigación proporcionará todos los recursos necesarios tanto en el aspecto metodológico como técnico contando con instrumentos estrictamente validados para obtener los resultados con transparencia, objetividad y veracidad.

1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación a ejecutar, será titulada: **“Propuesta de manual para el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales en las Cooperativas Financieras del municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel 2019”**, tiene las siguientes delimitaciones.

1.6.1. Delimitación espacial

La investigación de campo será realizada en las Cooperativas Financieras del municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.

1.6.2. Delimitación de Tiempo

El tiempo estimado en el que se llevará a cabo la investigación estará comprendido de marzo a noviembre del 2019.

1.6.3. Delimitación teórica

El contexto teórico que se utilizara para realizar la investigación se basara en la normativa técnica y legal vigente como lo es el Código de Trabajo, y todas las leyes y reglamentos aplicables a nuestro trabajo de investigación.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un manual para el cumplimiento de las obligaciones laborales de las asociaciones cooperativas financieras del municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar las obligaciones laborales que estén obligadas a cumplir las Cooperativas Financieras de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.
- Identificar el marco regulatorio relacionado con las Obligaciones Laborales para las Cooperativas de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.
- Diseñar un manual para el cumplimiento de las obligaciones laborales de las asociaciones cooperativas financieras del municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Histórico

2.1.1. El Cooperativismo.

El origen de los movimientos cooperativos se remonta en el año 1884 y surge a partir de la llamada revolución industrial cuando el orden mundial económico supone cambios para las sociedades productivas.¹

El cooperativismo, a lo largo de su historia, ha sido considerado y definido de múltiples formas: como una doctrina política, de producción, entre otras. Sin embargo, actualmente se puede afirmar que el cooperativismo constituye un modelo de organización económico, social, político alternativo, un plan que forma parte importante en la vida socioeconómica de muchos países.

El término cooperativismo se fundamenta en la evidente necesidad que tiene el ser humano de relacionarse y asociarse a otros para la obtención y cumplimiento de beneficios u objetivo. Por tal razón antes mencionada, el crecimiento que han tenido las cooperativas tanto a nivel mundial como en El Salvador ha sido de manera significativa; por tanto, se plantea en forma de mapa conceptual la estructura de dicho sector, lo cual permita al lector identificar todas y cada una de las partes del amplio espectro que lo componen.

Hoy en día las cooperativas de ahorro y crédito continúan creciendo y cumpliendo con la intención original de la ley de Roosevelt de crear un sistema de cooperativas sin fines de lucro que promuevan prácticas financieras económicas y seguras.

¹ Historia del Cooperativismo <https://cootrajoht.com/cooperativismo/historia-del-cooperativismo>

2.1.2. Historia del Cooperativismo a nivel internacional.

La idea y la práctica de la Cooperación aplicadas a la solución de problemas económicos aparecen en las primeras etapas de la civilización. Muy pronto los hombres se dan cuenta de la necesidad de unirse con el fin de obtener los bienes y servicios indispensables. Los historiadores del cooperativismo están de acuerdo en señalar como antecedentes del sistema cooperativo, entre otros los siguientes:

- Las organizaciones para la explotación de la tierra en común de los babilonios (Hans Muller).
- La colonia comunal mantenida por los Esenios en EinGuedi, a las orillas del Mar Muerto.
- Sociedades Funerarias y de seguros entre los griegos y los romanos.
- Los "ágapes" de los primeros cristianos como forma primitiva de las cooperativas (Lujo Brentano).
- Vida agraria entre los germanos (Otto Gierke).

La República de Platón (428-347 a. de C), Utopía de Tomás Moro (1480-1535), La Nueva Atlántida de Francis Bacon (1561-1626). El Viaje a Icaria de EtienneCabet (1788-1856). En todas estas obras se puede observar un profundo deseo de organizar la sociedad en una forma más justa y fraternal, eliminando las diferencias de orden económico por medio de procedimientos de propiedad comunitaria y de trabajo colectivo.

Como punto de partida de una visión histórica de la cooperación, es preciso reconocer a los precursores de esta ideología, es decir, aquellas personas que a partir del siglo XVII, tanto en las ideas como en las obras, empiezan a precisar las características del sistema cooperativo. Entre los más notables de estos precursores se mencionan los siguientes: Peter Cornelius Plockboy quien publicó en 1659 el ensayo que comprendía su doctrina y John Bellers (1654-1725) quien en 1695 hizo una exposición de sus doctrinas en el trabajo titulado: "Proposiciones para la Creación de una Asociación de Trabajo de Todas las Industrias Útiles y de la Agricultura"; el médico William King (1786-1865), y el

comerciante Michel Derrion (1802-1850), precursores del cooperativismo de consumo; Felipe Bauchez (1796-1865) y Luis Blanc (1812-1882), precursores del cooperativismo de producción. Esta última tuvo por causa inmediata el hecho de que en Inglaterra muchos trabajadores de la época no siempre recibían su salario en dinero, sino en especie, con las consiguientes desventajas de mala calidad, pesa equivocada y precios muy altos.²

En esta fase precursora del cooperativismo es necesario destacar de manera especial a dos destacados ideólogos: Robert Owen (1771-1858) y Charles Fourier (1772-1837). Owen el autodidacta, industrial afortunado desde muy joven, innovador en técnicas y sistemas sociales, en el furor de la revolución industrial, intentó llevar a la práctica sus ideas organizando las colonias de New Lanark, en su propio país Inglaterra y la de Nueva Armonía en Estados Unidos (Indiana); la bolsa de trabajo y las instituciones sindicales de alcance nacional.

Es necesario mencionar la época de la revolución industrial ocurrida en Europa, especialmente en Gran Bretaña, en el siglo que va desde 1750 a 1850 como una referencia histórica imprescindible. La revolución industrial no fue solamente una revolución política, fue principalmente una revolución tecnológica influida por la utilización de algunos descubrimientos en la industria, entre ellos el del vapor aplicado a toda clase de maquinarias y el de la lanzadera y la hiladora mecánica que transformaron la industria textil. La influencia de la revolución industrial con sus características de desorden, sobre la clase trabajadora, produjo algunas reacciones cuyas consecuencias todavía se pueden apreciar: la de los destructores de maquinas, que fue duramente reprimida por el Estado, la del sindicalismo, la de los cartistas, o sea, aquella que se propuso lograr leyes favorables para el trabajador, y la que podemos denominar cooperativa.

El cooperativismo llegó a América del Norte durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del pasado. El periodista canadiense Alphonse Desjardins (1860-1937) trajo a su país la idea de las cooperativas de ahorro y crédito,

²*Historia del movimiento cooperativo, escrito por el Doctor Carlos Uribe Garzón.*
<https://www.cootramed.coop/subpaginas.asp>

organizaciones que de pronto se extendieron también a los estados unidos, principalmente debido a la acción de Eduardo A. Filene (1860-1937) y de Roy F. Bergengren y alcanzan un desarrollo verdaderamente sorprendente. Otros inmigrantes Europeos trajeron a América del Norte las demás formas de cooperación. Es importante poner de presente que las cooperativas, en su proceso de desarrollo, casi desde el inicio del movimiento cooperativo, establecieron diversas formas de integración y fue así como en 1895 se organizó en Europa la Alianza Cooperativa Internacional ACI.³

Al analizar los orígenes remotos del cooperativismo en América es imposible dejar de mencionar a las instituciones precolombinas que guardan alguna relación con el sistema cooperativo. En primer lugar las formas de cultivo entre los Incas. Los jefes de familia, que por diversas razones podían trabajar la parcela de tierra que les había correspondido en el reparto anual, podían solicitar la ayuda de otros miembros de la comunidad; este sistema llamado Minka obliga al usufructuario de la parcela, que era trabajada por otras personas con la ayuda de otras personas, a sustentar con el producto de sus cosechas y con sus economías auxiliares en el trabajo, eran en el fondo un embrión de cooperativa de producción agrícola.

Por otra parte en el México precolombino existió la institución llamada Calpulli en la cual se pueden identificar los caracteres cooperativos del régimen de propiedad los cuales están representados en los siguientes hechos: las tierras de un barrio determinado estaban lotificadas y cada lote pertenecía a una familia, la cual la explotaba por su propia cuenta. Quiere esto decir que el barrio no era un conjunto de tierras explotadas en común, sin que nadie fuera dueño de nada, sino que, sin poseerla en propiedad privada individual y sin una disposición enteramente libre para enajenarla, la propiedad era familiar, hereditaria y condicionada al bien social, cuando la condición de propietario se le daba la calidad de que, por cuanto al usufructo se refiere, después del pago de tributos, era íntegramente para el beneficio de las familias.

2.1.3. Historia del Cooperativismo a nivel nacional

³Historia del movimiento cooperativo, escrito por el Doctor Carlos Uribe Garzón.
<https://www.cootramed.coop/subpaginas.asp>

Las primeras ideas sobre cooperativismo en nuestro país se originan a finales del siglo XIX dado que muy cerca del año 1900 se introdujo como materia de estudio en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

Posteriormente, en los primeros veinte años del siglo XX se promovieron y organizaron las primeras cooperativas de artesanos, cuya finalidad era proveerse de materias primas y materiales para elaborar sus productos, con la siguiente ventaja de adquirir esos insumos productivos a menor costo y con mejores condiciones en virtud del esfuerzo cooperativo.⁴

Como una de las consecuencias positivas de la finalización de la segunda guerra mundial, se promovieron y organizaron las cooperativas de agricultores, con la finalidad de proveerse de financiamiento para su producción agropecuaria, las que adoptaron la denominación de Cajas de Crédito Rural.

Es importante notar que como era lo normal, se trataba de productores individuales que recurrían a la forma cooperativa como medio para ampliar sus posibilidades económicas a largo plazo. Asimismo, durante el año de 1945 era más que evidente que el cooperativismo cumplía con los principios de autoayuda, subsidiaridad y territorialidad, que se perdieron posteriormente.

Hacia el fin de la década del año sesenta del siglo XX, se trató de institucionalizar lo relativo a esta materia mediante la creación de una entidad del Estado dedicada a fomentar el cooperativismo emitiendo, además de su Ley Orgánica, una Ley General de Asociaciones Cooperativas; no obstante, las cooperativas existían bajo la modalidad jurídica de Sociedades Cooperativas quedaron fuera de este mecanismo y de esta Ley y permanecieron sujetas a la legislación contenida en el Código de Comercio.

⁴Historia del cooperativismo nacional escrito: Por José Francisco Marroquín Especialista en temas económicos
http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/Enero03/el_cooperativismo.html

Este último período se caracteriza por la promoción de asociaciones cooperativas de empleados y trabajadores asalariados, con la finalidad de proveerse de financiamiento para necesidades personales o familiares, mediante el ahorro y crédito, así como de proveerse de bienes de consumo personal y familiar mediante las denominadas cooperativas de consumo.

Se avanzó en el desarrollo del cooperativismo en el país, pero fuera del ente Estatal, pues los agricultores promovieron y organizaron sociedades cooperativas con la finalidad de transformar su producción agrícola o pecuaria, es decir beneficiarla o industrializarla de manera cooperativa, así como proveerse de insumos a mejor precio para sostener sus actividades primarias. Este fue el caso de ganaderos (lecheros), cafetaleros (beneficiadores de café) y cañeros (azucareros). También durante este período los transportistas dedicados al servicio de carácter colectivo o selectivo, desarrollaron sus asociaciones cooperativas para proveerse de repuestos, insumos o equipos, mediante empresas de servicio al público, de propiedad también cooperativa.

2.1.4. Historia de Credicampo

CREDICAMPO se constituyó en febrero de 2013, a partir de toda la experiencia y conocimiento, que durante dieciocho años la Fundación Campo acumuló, en el otorgamiento de microcréditos a poblaciones de bajos ingresos que residen en comunidades rurales.⁵

Desde 2013 hasta 2018, ya como sociedad cooperativa de ahorro y crédito, hemos trabajado incansablemente por acercar y ofrecer, las mejores oportunidades de acceso financiero a pequeños productores agropecuarios empresarios de la micro y pequeña empresa principalmente de comunidades rurales, a través de un método participativo y descentralizado, que permite otorgar créditos ágiles y oportunos.

⁵ Historia de Credicampo; <http://www.credicampo.com.sv/>

Actualmente disponemos de una red de quince agencias y una cobertura geográfica en siete departamentos de la zona oriental y paracentral de El Salvador; atendiendo así, las necesidades financieras de más de 30 mil personas, que trabajan en distintas actividades económicas.

Fieles a nuestro estilo y filosofía de trabajar vinculados a las comunidades rurales, durante el año 2017 se crea la Unidad de Gestión Social, encargada de acompañar todo el trabajo territorial de la Unidad de Negocios y es así, que hemos pasado de estar presentes en 230 comunidades en 2013, a estar vinculados a un total de 450 comunidades rurales, al cierre de mayo 2019.

2.1.5. Historia del Derecho Laboral en El Salvador

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones. Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.⁶

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

⁶Unidad Técnica del Sector Justicia (UTE), *“Las constituciones de la República de El Salvador, 1823-1983”*p18.

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

La primera ley de procedimientos de Conflictos de Trabajo, se dio después y se ventilaban en las Delegaciones o Insectorías de Trabajo, pero estuvo vigente hasta 1956 en que se dictó la Ley de Riesgos Profesionales que la sustituyo.

Es importante denotar que debido a la supremacía constitucional, el enfoque que se da 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.

Así pues comenzaremos a hablar de los distintos enfoques que se ha dado al Trabajo en las constituciones que han estado vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, podemos anticiparnos diciendo que la institución del trabajo en nuestro país, ha evolucionado desde las arcaicas e imperialistas concepciones del ciudadano como un ser sumiso al poder del Estado, a las nuevas tendencias que consideran a la persona humana como principio y fin de la actividad del mismo.

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.⁷

Posteriormente en la Constitución proclamada en el año de 1883, dice: “El Trabajo es obligatorio, salvo los días domingo o de fiesta nacional”.

⁷ Unidad Técnica del Sector Justicia (UTE), “*Las constituciones de la República de El Salvador, 1823-1983*” p18.

Dicho texto constitucional no aporta cambios significativos, aunque no podemos dejar de destacar que es el inicio de lo que posteriormente se reconocerá como Derecho al Descanso.

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: “El trabajo gozara de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen su equidad y justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores u obreros”. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado, en esta constitución nace el principio protectorio.

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

- Consideración del trabajo como un derecho - deber, de carácter social.
- Establecimiento de la obligación del Estado de emplear los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a quien carezca de ella.
- Reconocimiento del carácter dignificado del trabajo para el ser humano. Nace el principio de dignificación del trabajo el cual rechaza al trabajo como una mercancía y hay una humanización de la relación de trabajo.
- Establecimiento de la creación de un Código de Trabajo basado en los siguientes principios:
 - ❖ Protección del salario mediante el establecimiento de un salario mínimo.
 - ❖ Principio de equidad de remuneración. Establecimiento de la jornada laboral.
 - ❖ Reconocimiento del Derecho al descanso, y establecimiento del derecho a vacaciones remuneradas.

- ❖ Derecho a la indemnización adecuada por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados.

Nace el principio de Irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores.

Mandato constitucional de establecer mediante una ley, el Seguro Social obligatorio de patrones y trabajadores. Es hasta este momento histórico que se reconoce el carácter social del trabajo.

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 OIT⁸.

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.

⁸ Garay Romero Kricia Yaneth, Lemus Castro Lesly Lilibeth, Lobo Bonilla Berta Catalina. “Diseño de una guía de Obligaciones Tributarias Formales y Sustantivas, Mercantiles y Laborales dirigidas a comerciantes dedicados a la compra y venta de combustible en la Ciudad de San Miguel, año 2013”, Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria Oriental Departamento de Ciencias Económicas Sección de Contaduría Pública, p.45

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 la Empresas Comerciales e Industriales, la cual regula el reglamento interno, si existen más de 10 trabajadores en una empresa debe existir un reglamento interno⁹.

En septiembre de 1949 se dio la ley del Seguro Social, que es la que actualmente nos rige. 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 y las puertas de la constitución se dieron otras tres leyes: 1. De escasa importancia, que no tuvo aplicación práctica porque se reducía a un gremio pequeño, era una ley artificial que origino más pleitos. 2. Muy importante es la de inspección de trabajo. 3. Finalmente la de Procuración de Trabajo. Estas dos últimas eran necesarias.

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.

⁹Ibíd., p.47

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 8 horas la jornada no había tenido aplicación práctica y la Constitución señaló la duración de 44 horas semanales 8 diarias y un día de descanso como precepto de rango constitucional. La jornada nocturna se limitó a 7 horas, se estableció lo que debe pagarse por horas extras, por trabajar en días de descanso, por descanso semanal remunerado, esto significó gastos para las empresas¹⁰.

En agosto de 1951 se dio una nueva ley de sindicatos de Trabajadores que sustituyó a la primera y nos rigió hasta que entro en vigencia el código. 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 dio el código.

En abril de 1953 se dio otra ley de gran importancia 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 dio 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 sustituyó 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

¹⁰ *Ibíd., p.48*

nueva ley de Conflictos Colectivos de Trabajo. Esta ley trajo cambios radicales. En junio de 1961 se dio una ley Estatuto 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 creó los Tribunales de Trabajo, creó Juzgados de lo Laboral en San Salvador, Santa Ana, San Miguel y Cojutepeque y a otros tribunales se les asignó esa misión. En el mismo mes se dio una Ley llamada: Ley Transitoria de Salario Mínimo para los Empleados de Comercio y en septiembre Ley Sobre la Compensación de la Alimentación a los Trabajadores del Campo.

En Noviembre de 1961 Ley de Aprendizaje que sustituyó 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. Este estatuto vino pues a suplir ese vacío y tuvo que tenerse en cuenta dentro de la Contratación individual de Trabajo, cuyo sistema y estructura misma pasó a dicho estatuto. Fue hasta mucho tiempo después.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1. Generalidades de Las Cooperativas.

➤ Definición de Cooperativa.

Organización empresarial con el que se benefician los miembros para alcanzar sus intereses empresariales. Una cooperativa es una sociedad formada por un conjunto de socios, productores o vendedores que se une con el fin de conseguir un mismo objetivo en lo que es una misma actividad económica. El concepto de cooperativa comprende todos los miembros de la asociación caminan juntos en una misma dirección para beneficiarse al máximo posible de ello. Además, el verdadero significado de la cooperativa implica que el principio por el que se debe regir esta institución es el de ayuda mutua.¹¹

Por otra parte, una de las características de las cooperativas es que la propiedad de la entidad o de la empresa queda en manos de la sociedad, de un grupo de socios que debe intentar actuar en conjunto, en beneficio de todos y teniendo la oportunidad de votar individualmente.

➤ Tipos de cooperativas.

Cualquiera que sea la naturaleza de las cooperativas, las decisiones tendrán que ser valoradas y aceptadas por cada uno de los miembros y el compromiso principal es el de ofrecer un servicio de calidad. Dicho esto, en función de la actividad a la que se dediquen hay distintos tipos de cooperativas que se clasifican de la siguiente forma:

- Cooperativas de trabajo asociado
- Cooperativas de ahorro o de crédito

¹¹Grupo Editorial referente en contenidos de Economía-Juan Manuel Caurin- Silvia Valero.<https://www.economiasimple.net/glosario/empresa>

- Cooperativas de consumidores y de usuarios
- Cooperativas sociales
- Cooperativas de turismo
- Cooperativas de servicios agrícolas, ganaderos o pesqueros

Podemos clasificarlas de acuerdo al objeto social por el cual fueron creadas y así Encontramos:

- **Cooperativas de Trabajo.**

La forman trabajadores, que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción tanto de bienes como de servicios.¹²

- **Cooperativas Agropecuarias.**

Son organizadas por productores agropecuarios para abaratar sus costos y tener mejor inserción en el mercado, así compran insumos, comparten la asistencia técnica y profesional, comercializan la producción en conjunto, aumentando el volumen y mejorando el precio, inician procesos de transformación de la producción primaria, etc.

- **Cooperativas de Provisión de Servicios Públicos.**

Los asociados son los usuarios de los servicios que prestará la cooperativa. Podrán ser beneficiarios de servicios tales como provisión de energía eléctrica, agua potable, teléfono, gas, etc.

¹²Grupo Editorial Emprende Pyme referente en contenidos para los emprendedores-Raquel Hernández
https://www.emprendepyme.net/que-es-una-cooperativa-detrabajosoasociado.html?utm_source=economiasimple.net&utm_medium=Network&utm_campaign=post_link

- **Cooperativas de Provisión.**

La integran asociados que pertenecen a una profesión u oficio determinado (médicos, taxistas, comerciantes, transportistas, farmacéuticos, etc.

- **Cooperativas de Vivienda.**

Los asociados serán aquellos que necesitan una vivienda, a la cual pueden acceder en forma asociada, tanto por autoconstrucción, como por administración.

- **Cooperativas de Consumo.**

Son aquellas en las que se asocian los consumidores, para conseguir mejores precios en los bienes y artículos de consumo masivo.

- **Cooperativas de Crédito.**

Otorgan préstamos a sus asociados con capital propio Cooperativas de Seguros. Prestan a sus asociados servicios de seguros de todo tipo.

2.2.2. Relación Laboral y Derechos Laborales.

No es posible hablar de derechos laborales si no hay una relación de trabajo previamente constituida; es decir, aquel vínculo entre una persona que presta sus servicios a otra, a cambio de una remuneración económica y bajo ciertas condiciones como lugar para prestar el servicio, horario de trabajo, directrices, etc.¹³

La persona que ofrece su fuerza de trabajo se denomina “trabajador” o “trabajadora”; y para el caso específico del sector público, también se utiliza el

¹³Grupo Editorial Emprende Pyme referente en contenidos para los emprendedores-Raquel Hernández
https://www.emprendepyme.net/que-es-una-cooperativa-detrabajoasociado.html?utm_source=economiasimple.net&utm_medium=Network&utm_campaign=post_link

concepto “servidor público” o “servidora pública”. En este caso, el “empleador” o “empleadora” recae en quienes están al frente tanto de las distintas unidades primarias como de las jefaturas de unidades y departamentos de las instituciones estatales.

De acuerdo a la doctrina de derecho laboral, para que se configure una relación de trabajo deben existir tres elementos fundamentales:

- Subordinación
- Remuneración
- Prestación de servicios.

La subordinación se refiere a la desigual relación de poder que existe entre el trabajador y quien le contrata, en este caso el Estado como empleador (Carlos Ledesma, OIT); siendo la parte contratante la encargada de orientar y por lo general fijar las condiciones y formas en que se prestarán los servicios. Ahora bien, esa configuración jurídica no debe ser óbice para la búsqueda de mecanismos que contribuyan a equipar el nivel de poderes entre las partes de la relación laboral y a la aplicación de formas de gestión administrativas de mayor horizontalidad que involucre a las y los servidores públicos en la solución de las distintas situaciones que forman parte de la relación laboral y de la prestación de servicios. De igual manera, el servidor público 10 debería estar habilitado jurídicamente a actuar de forma colectiva para defender sus derechos y participar en la determinación de sus condiciones de trabajo.

La remuneración es el pago que recibe la persona trabajadora, generalmente en dinero y que prácticamente se refiere al salario y a otros beneficios económicos. Por su parte, la prestación de servicios es el esfuerzo físico o mental que la persona trabajadora realiza, en este caso, para el cumplimiento de los fines institucionales.

Una vez que se ha perfeccionado una relación laboral, la persona trabajadora se vuelve acreedora de una serie de facultades que son exigibles al empleador o empleadora. Estas facultades exigibles son los derechos laborales.

Tradicionalmente se han relacionado los derechos laborales a trabajadores y trabajadoras del sector privado. No obstante, es imperativo precisar que los servidores públicos y las servidoras públicas también son titulares de estos derechos, los cuales deben ser cumplidos por las y los representantes del Estado. Considerando lo antes mencionado, es posible definir a los derechos laborales como el conjunto de facultades y atribuciones que tiene una persona que presta sus servicios personales, en relación de subordinación con otra, y que aseguran las condiciones necesarias para un adecuado desarrollo material y espiritual de quien presta sus servicios.

Salario.

La renta periódica que percibe un trabajador por el desempeño de su trabajo. Es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo. Para ello, empleado y empleador se comprometen mediante la formalización de un contrato, por el cual el empleador paga un salario a cambio del trabajo del empleado. Dicho trabajo puede traducirse en la creación de un bien o la prestación de un servicio, por cuenta ajena.

Características.

El salario en esencia ha de ser principal y obligatoriamente dinero, además, como parte adicional y opcional, puede incluir remuneración en especie, dependiendo de los términos del contrato.

Si la periodicidad del salario es diaria, se le llama “jornal”. Además del salario en sí, podemos añadir el pago de primas, pagas extraordinarias, horas extras y demás remuneraciones por peligrosidad, nocturnidad, etc.

2.2.3. El Derecho Individual del trabajo.

Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.¹⁴

❖ Derecho a la No Discriminación.

El empleador o empleadora incurre en actos discriminatorios cuando realiza algún tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de etnia, raza, sexo, edad, nacionalidad, religión, condición física o mental, ideología política, orientación sexual o identidad de género, afiliación sindical, diagnóstico de salud, origen social o condición cultural.

❖ Derecho a la Remuneración.

La remuneración puede considerarse el elemento más importante para la persona trabajadora puesto que constituye la contraprestación que recibe a cambio de su fuerza de trabajo. Como parte del derecho a recibir una remuneración se encuentra el SALARIO, que es el pago periódico que la administración pública otorga a todo empleado o empleada a su cargo y que se hace SIEMPRE en dinero. Pero además, la remuneración incluye otras prestaciones pecuniarias como el aguinaldo, licencias remuneradas y viáticos, las cuales se detallarán posteriormente.

Con relación al salario, algunos elementos que deben respetarse siempre por parte de la administración pública son:

- Asegurar el pago puntual según la fecha y forma estipuladas.

¹⁴De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., México, Pág. 436. 1

- Evitar aplicar descuentos y deducciones ilegales o no aceptadas voluntariamente por la persona trabajadora. La excepción a esto la constituyen los descuentos aplicados por llegadas tardías al lugar de trabajo; siempre y cuando el descuento sea proporcional al tiempo de la persona trabajadora.¹⁵
- El salario debe ser pagado en la moneda de curso legal.
- Las personas que desempeñan las mismas funciones deben recibir igual remuneración, si también concurren otras circunstancias como igual capacidad, igual antigüedad, mismos conocimientos.
- El salario es inembargable, salvo por casos de cuotas alimenticias.

Es claro que en el Estado los sueldos constituyen por lo general la única fuente de ingresos económicos de que disponen sus empleados para su sostenimiento y el de sus familiares y con el objetivo de garantizar la recepción de los 29 sueldos ha establecido medidas protectoras del salario, que también abarcan a la pensión de los empleados públicos.

Las disposiciones sobre embargabilidad de sueldos de los empleados públicos contiene medidas protectoras del salario como:

- Establece las reglas para aplicar descuentos originados por embargos.
- Permite al empleado público otorgar autorización para que se efectúen los descuentos necesarios para la extinción de deudas adquiridas por medio de créditos.

¹⁵ Francisco Chicas- Guía Derecho y Deberes Laborales de los Trabajadores. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
https://www.sal.udgob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia1_Sobre_Derechos_y_Deberes_Laborales_Servidores_y_Servidoras_Publicos.pdf

Para la administración pública uno de los principales desafíos en esta materia es armonizar el monto de los salarios nominales, de acuerdo a criterios claramente definidos, de forma tal que se apliquen los mismos parámetros salariales a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras desempeñando las mismas funciones, tanto dentro de una misma dependencia, como a nivel de toda la administración pública y evitar así diferencias injustificadas e inequitativas. Esto tanto para las plazas dentro de Ley de Salarios como para aquellas contrataciones eventuales permitidas por la ley. En El Salvador, el Decreto Legislativo N° 553 estableció en USD\$ 300.00 el monto del salario mínimo mensual a pagar en la administración pública, estipulación que entró en vigor a partir de 1 de enero de 2011. Por tanto, las instituciones que reporten salarios por debajo de esta cantidad deben efectuar los ajustes necesarios para cumplir con tal regulación.

❖ Derecho a Asuetos, Vacaciones, Licencias, Aguinaldo y Otras Prestaciones

Como ya se dijo, estas son prestaciones pecuniarias que, junto al salario forman parte del Derecho a la Remuneración. TODOS los servidores públicos y TODAS las servidoras públicas tienen derecho a su goce; aunque formalmente existen distintas reglas según el régimen contractual en cuestión. Para aquellas personas comprendidas en los Regímenes 1, 2, 3 y 4 se aplica la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; mientras que en el caso del Régimen 5 el goce de estas prestaciones se rige por el Código de Trabajo.¹⁶

La Administración Pública debe orientar sus esfuerzos para asegurar la aplicación de las mismas condiciones a todos los servidores y servidoras del sector público, independientemente del régimen contractual que los vincula, en lo relativo a:

- Vacaciones

¹⁶Francisco Chicas- Guía Derecho y Deberes Laborales de los Trabajadores. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.sal.udgob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia1_Sobre_Derechos_y_Deberes_Laborales_Servidores_y_Servidoras_Publicos.pdf

- Aguinaldos

- Licencias

- Días de asueto y

- Pago de viáticos.

En tal sentido, el conjunto de normas que deberían ser aplicables en estas materias son: la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; la 31 Ley sobre la Compensación Adicional en Efectivo; las Disposiciones Generales de Presupuesto, el Reglamento General de Viáticos y sus instructivos anexos y todos aquellos instrumentos legales que les generen mejores beneficios.

La única excepción válida a lo anterior es el caso de las personas que trabajan en Instituciones Oficiales Autónomas cuyo nombramiento no ha sido en virtud de la Ley de Salarios sino mediante Contrato Individual de Trabajo, a quienes les resulta aplicable lo dispuesto en el Código de Trabajo en cuanto a las prestaciones antes mencionadas.

❖ **Derecho a la Jornada Laboral.**

A partir de la propia Constitución se establecen regulaciones sobre la cantidad de horas laborales para todos los trabajadores y todas las trabajadoras. Este es el derecho a una jornada de trabajo regulada. De acuerdo al número de horas de trabajo, existen dos tipos de jornada:

- La Jornada Ordinaria.

- La Jornada Extraordinaria.

La Jornada Ordinaria es el tiempo efectivo de trabajo que una persona emplea para realizar las tareas usuales que corresponden a su puesto. Esta jornada NO PUEDE EXCEDER DE 8 HORAS DIARIAS ni de 44 SEMANALES. Cualquier tiempo en exceso de estos límites es una Jornada Extraordinaria y la misma tiene un tratamiento distinto.¹⁷

La regulación específica de la jornada de trabajo en el sector público se encuentra en el Artículo 84 de las Disposiciones Generales de Presupuesto, precepto que define el despacho ordinario de TODAS LAS OFICINAS PÚBLICAS, de lunes a viernes en una sola jornada de las 8 a las 16 horas, con una pausa de 40 minutos para tomar alimentos. Al ser esta una disposición de aplicación general en todas las dependencias estatales, su observancia se debe constatar para todos los Regímenes, sin importar cómo se vincula el servidor público o la servidora pública a la administración.

❖ **Derechos a la Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva.**

Considerando los conflictos que en la realidad laboral se verifican en torno a estos derechos se han elaborado dos guías didácticas que versan de manera específica sobre los mismos: se trata de la Guía sobre el Ejercicio del Derecho a la Libertad Sindical en el Sector Público y la Guía sobre Negociación Colectiva en el Sector Público. Ambos documentos realizan un abordaje más amplio sobre los derechos en consideración.

❖ **Derecho a la Salud y la Seguridad Ocupacional.**

La salud y la seguridad ocupacional implican brindar a la persona trabajadora las condiciones físicas y psíquicas que le garanticen un ambiente de trabajo seguro y adecuado y que la protejan de los posibles riesgos que entraña el desempeño de sus funciones.

¹⁷Francisco Chicas- Guía Derecho y Deberes Laborales de los Trabajadores. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En otras palabras, la administración pública debe garantizar la vida, la integridad física, moral y psicológica y la salud de sus empleados y empleadas.

Sobre esta materia existe una serie de regulaciones de aplicación general, independientemente de si la persona trabajadora se ocupa en el sector público o en el sector privado. El marco normativo en materia de seguridad ocupacional que todo empleador y toda empleadora debe acatar lo constituye la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.¹⁸

❖ **Derecho a la Seguridad Social.**

En El Salvador, la seguridad social se reconoce como un servicio público de carácter obligatorio, el cual es prestado por distintas instituciones como se detallará a continuación.

La seguridad social constituye un conjunto de normas preventivas y de auxilio que buscan proteger a trabajadores y trabajadoras frente a determinadas contingencias que pueden afectar su salud y, en consecuencia, su capacidad para obtener ingresos.

El PRIMER PASO para garantizar este derecho a las personas trabajadoras –sin distinción de la naturaleza pública o privada de su relación laboral–, es su inscripción en los sistemas que por excelencia brindan la cobertura de los servicios de seguridad social en el país: el de salud y los previsionales.

En materia de SALUD, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social –en adelante ISSS– es el encargado de brindar las prestaciones 48 relacionadas a enfermedades de los trabajadores y trabajadoras, los servicios por maternidad de las trabajadoras y las pensiones por riesgos profesionales.

¹⁸Ibíd.

Esto se materializa en la prestación de servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios, de laboratorio y aparatos de prótesis y ortopedia.¹⁹

Para poder optar a los servicios de salud antes indicados ES NECESARIO que la persona trabajadora haya sido inscrita por su empleador o empleadora en el ISSS. El Artículo 7 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social exige que dicha inscripción se haga dentro de los primeros 10 días, a partir de la fecha de ingreso al centro de trabajo.

Las licencias en casos de accidentes y enfermedades para los empleados y las empleadas del sector público se gozan en la forma indicada anteriormente, según las disposiciones de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.

En materia PREVISIONAL existe un conjunto de entidades encargadas de brindar la seguridad económica a los trabajadores y las trabajadoras en casos de invalidez común, vejez y muerte. Estas entidades son las Administradoras de Fondos de Pensiones –en adelante AFP–, las cuales están facultadas para captar, administrar y proveer los recursos destinados a cubrir los riesgos por invalidez común –total o parcial–, vejez y muerte. Esto es así en virtud de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones –en adelante Ley SAP–.

❖ **Derecho a un Trato Digno.**

Como ya se mencionó anteriormente, el ambiente de trabajo es adecuado para la persona trabajadora cuando se garantizan ciertas condiciones. Una de estas es un ambiente de trabajo libre de maltrato físico, verbal y psicológico y de acoso sexual. En tal sentido, todas las instituciones públicas sin excepción deberán establecer una política de CERO TOLERANCIA de conductas irrespetuosas, prepotentes y discriminatorias. Al mismo tiempo, se fomentarán las medidas preventivas y

¹⁹Ibíd.

correctivas que aseguren un ambiente de trabajo respetuoso de la dignidad humana.²⁰

La cero tolerancia también se aplicará para los casos de acoso sexual. Precisamente sobre este tema se ha diseñado la Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público, en la cual se hace un desarrollo más amplio sobre esta problemática.

Las prohibiciones antes mencionadas deben ser informadas a todo el personal de las unidades de manera periódica, ya sea verbalmente o por escrito a través de pizarras, letreros o memorándum. Respecto a este punto, el Artículo 7.8 del Instructivo, recomienda incluir dentro de los planes y procesos anuales de formación de las instituciones, temáticas tales como el manejo de conflictos, violencia de género, acoso sexual y acoso laboral.

El sistema disciplinario también debe evitar tratos o acciones correctivas lesivas de la dignidad humana. En la Guía sobre el Debido Proceso en Casos de Terminaciones Laborales en el Sector Público se incluyen algunas pautas relativas a la aplicación de un adecuado procedimiento disciplinario.

La Disposición Especial número 12 del Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo señala acciones para la prevención y sanción del acoso sexual y otros ataques a la integridad moral de las y los trabajadores en los centros de trabajo.

❖ **Derechos de Maternidad y de Lactancia.**

El Artículo 42 de la Constitución establece que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo.

²⁰Francisco Chicas- Guía Derecho y Deberes Laborales de los Trabajadores. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La licencia por maternidad en El Salvador solía tener una duración de 12 semanas. Pero gracias a una reforma al Código de Trabajo, desde 2015 tiene una duración de 16 semanas. Y se reparten así: Al menos 10 de las 16 las debes tomar después del parto. Las otras 6, antes del mismo. Para ello un médico debe estimar la fecha aproximada de parto.²¹

Por supuesto, si la fecha de parto se prolonga unos días (una semana, por ejemplo. Algo que puede pasar), entonces el descanso previo al parto se prolonga hasta la fecha verdadera. Esto no reduce las 10 semanas posteriores a las que tienes derecho.

Es decir que, cuando ya te falte un mes y medio aproximadamente, deberá dejar de llegar al trabajo. Así podrá descansar y cuidar al máximo las últimas semanas del embarazo.

Antes de irte a descansar, deberán pagarte por anticipado el 75% de tu salario básico mensual, correspondiente al tiempo de permiso.

Lo anterior se encuentra en el artículo 309 del Código de Trabajo:

Art. 309.- El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

❖ **Derecho a la Jubilación, Pensión o Retiro.**

En el acápite sobre seguridad social se habló sobre el sistema previsional que cubre a los empleados y a las empleadas del sector público. La razón de ser de dicho sistema se vuelve una realidad con la jubilación del servidor público o servidora pública.

²¹Ibíd.

Por jubilación se entiende el acto por el cual una persona trabajadora activa decide optar por una situación de inactividad laboral, tras alcanzar una edad determinada y cumplir con otros requisitos exigidos por la ley.

La jubilación o retiro faculta a la persona trabajadora para exigir a la entidad previsional correspondiente, el pago de una pensión periódica por motivo de su retiro, por el resto de su vida: esto es lo que se conoce como pensión mínima de vejez.²²

❖ **Derecho a la Estabilidad Laboral o de Permanencia en el Cargo o Empleo.**

Este derecho implica que los servidores públicos y las servidoras públicas que forman parte de la carrera administrativa (Régimen de Ley de Salarios) no pueden ser sometidos ni sometidas a destitución o despido salvo por las causas y mediante los procedimientos legalmente establecidos.

Para tener derecho a la estabilidad laboral es necesario ingresar al servicio civil. Sin embargo, el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, además de enumerar en sus literales a los servidores públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, en el inciso segundo del mismo artículo señala: “Sin perjuicio a lo establecido en los literales anteriores, cualquier persona que preste servicios de carácter permanente, propios del funcionamiento de las instituciones públicas contratadas bajo el Régimen de contrato, estarán comprendidas en la Carrera Administrativa” y esto significa que gozan de Estabilidad en el cargo o empleo. Aunque sobre este derecho se hace un abordaje más amplio en la siguiente guía didáctica: Guía sobre el Debido Proceso en Casos de Terminaciones laborales en el Sector Público.

²²Ibíd.

❖ **Derecho a la Promoción o Ascenso.**

Una vez que el empleado o empleada ha ingresado al servicio civil se genera una serie de derechos inherentes a la carrera administrativa: entre estos derechos se encuentra la promoción o ascenso.²³

Consiste en permitir a la persona trabajadora colocarse en un puesto de mayor rango o categoría jerárquica, dentro de una misma unidad o departamento con la consecuente mejora salarial.

Derechos a la Ayuda por Defunción y al Seguro de Vida El Artículo 29 lit. h) de la Ley de Servicio Civil y el Artículo 109 de las Disposiciones Generales de Presupuesto consagran el derecho al subsidio para funerales o ayuda por defunción.

Estos fondos son autorizados y otorgados por la misma institución empleadora y el monto total de la ayuda debe ser equivalente al salario mensual que la persona devengaba al momento de su fallecimiento. Los requisitos para que la persona beneficiaria pueda reclamar este subsidio son:

- Que la persona se encuentre prestando servicio activo al Estado, o bien, con licencia con o sin goce de sueldo o suspendido temporalmente.
- La persona solicitante del subsidio debe presentar la certificación de la partida de defunción correspondiente, acompañada de comprobantes de los gastos efectuados con motivo de la muerte de la persona trabajadora.

²³Francisco Chicas- Guía Derecho y Deberes Laborales de los Trabajadores. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
https://www.sal.udgob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia1_Sobre_Derechos_y_Deberes_Laborales_Servidores_y_Servidoras_Publicos.pdf

2.2.4. El Mercado Laboral en El Salvador.

En este trabajo se estudia la dinámica del mercado laboral salvadoreño con el fin de identificar los factores que facilitan a los individuos alcanzar y permanecer en trabajos “favorables” y si estos factores difieren entre mujeres y hombres. El objetivo es aportar conocimiento útil para el diseño de intervenciones de política pública que considere aspectos diferenciados para ambos sexos.²⁴

Por medio del uso de datos de panel a nivel individual y de hogar, se examinan las transiciones entre estados laborales favorables, no favorables y la inactividad; asimismo, cómo esas transiciones son influenciadas por características individuales, del hogar, del entorno y del trabajo. Se considera como estado laboral favorable el empleo asalariado formal y el trabajo por cuenta propia con un ingreso superior al salario mínimo. El análisis se complementa con entrevistas a profundidad con mujeres, del área rural y urbana, de diferentes perfiles.

Los resultados del estudio indican que:

- El crecimiento económico impacta particularmente a la participación laboral de las mujeres;
- La participación laboral femenina ha sido baja y consistentemente la mitad de la masculina a lo largo de los últimos 15 años; sin embargo, una vez que la mujer se incorpora al mercado laboral, participa en la misma proporción que los hombres en categorías ocupacionales tales como asalariado, trabajo por cuenta propia, etc., la diferencia radica en el sector en el que se insertan;
- Alrededor de ocho de cada diez individuos, mujeres y hombres, que tienen un empleo asalariado formal, el estado considerado como el más favorable,

²⁴Margarita Beneke de Sanfeliú (FUSADES, El Salvador) FUSADES · Dinámica laboral de hombres y mujeres en El Salvador https://www.centralamericadata.com/es/article/home/El_mercado_laboral_en_EL_Salvador

se mantiene en ese estado de un año a otro. En general, para las personas que se encuentran en cualquiera de los estados laborales favorables, siete de cada diez se mantiene en un estado favorable de un año a otro, dos de cada diez transita a uno no favorable y el resto, a la inactividad;

- La educación, particularmente la secundaria y terciaria, es el factor más determinante en la transición hacia estados laborales favorables y favorece la permanencia en ellos;
- El acceso a remesas y otros ingresos inciden en la probabilidad de transitar a un trabajo por cuenta propia favorable;
- Ocho de cada diez mujeres inactivas, las cuales, en su mayoría, se dedican al trabajo doméstico y de cuidado, suelen mantenerse en ese estado. De transitar, lo hacen principalmente a estados laborales no favorables.
- Las entrevistas permitieron indagar sobre las motivaciones que tienen las mujeres para entrar y salir del mercado laboral y, en particular, de empleos asalariados formales:
 - Prevalece el rol cultural de la mujer como encargada del hogar: en ella recae la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado;
 - La poca flexibilidad de los trabajos asalariados no permite que tengan un balance entre su vida laboral y las responsabilidades domésticas y de cuidado;

Estos resultados tienen implicaciones de políticas públicas: Solamente alrededor de tres de cada diez personas ocupadas tienen un empleo asalariado formal; el crecimiento de la economía es importante para generar más puestos de trabajos formales. La legislación laboral cuenta con ciertas rigideces que inhiben la inserción laboral de mujeres y jóvenes, por lo que debe revisarse. Cinco de cada

diez mujeres y más de cuatro de cada diez hombres en edad de trabajar no han completado la educación secundaria, por lo que es necesario fomentar que los jóvenes completen, por lo menos, este nivel educativo, ampliando su cobertura y promoviendo las modalidades flexibles de educación, por ejemplo; además, se debe promover capacitaciones técnicas-vocacionales y programas de emprendimiento que enseñen las competencias y habilidades requeridas por el mercado.²⁵

2.2.5. Dinámica en el mercado laboral

De acuerdo con las estadísticas del Banco Mundial, El Salvador cuenta con la tasa de crecimiento más baja entre los países centroamericanos; las remesas enviadas por familiares residentes en el exterior, representan un sexto del Producto Interno Bruto del país. En El Salvador, el crecimiento económico toma un rol importante en la creación de empleos. A medida que se da más crecimiento económico se esperaría que el desempleo disminuya.

Al examinar la relación entre crecimiento económico y creación de empleo para el período de 1999 a 2013, se concluye que, a nivel general, el número de ocupados aumenta ligeramente con el crecimiento económico; sin embargo, al revisar esta relación específicamente para las mujeres, se observa que entre más crecimiento, mayor es el número de mujeres ocupadas.

Esta relación no es evidente para los hombres, pareciese que, sin importar la situación económica, la población ocupada de hombres se mantiene constante. Lo anterior sugiere que en momentos de crisis económica las mujeres salen del mercado laboral, mientras los hombres se mantienen en él, aunque no necesariamente en la misma situación que se encontraban antes. Esto estaría de acuerdo con el constructo cultural de que el hombre, como jefe de hogar, es el proveedor, por lo que se mantiene buscando fuentes de ingreso, sin importar el

²⁵Margarita Beneke de Sanfeliú (FUSADES, El Salvador) FUSADES · Dinámica laboral de hombres y mujeres en El Salvador https://www.centralamericadata.com/es/article/home/El_mercado_laboral_en_EL_Salvador

momento de ciclo económico que enfrente el país. En este sentido, un mayor crecimiento económico favorece más la inserción femenina en el mercado laboral.

2.2.6. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La ONU se divide en varias secciones y una de ellas es la Organización Mundial del Trabajo OIT.²⁶

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara a temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes

²⁶Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”²⁷

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- ✓ Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- ✓ Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- ✓ Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- ✓ Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- ✓ Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- ✓ Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- ✓ Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- ✓ Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

²⁷Ibíd.

2.2.7. Normas Internacionales del Trabajo.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.²⁸

Las normas de trabajo abordan temas sobre libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo, el trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores, igualdad de oportunidades y de trato, consultas tripartitas, administración e inspección del trabajo, y seguridad del empleo.

2.2.8. La seguridad Social en El Salvador

La seguridad social puede entenderse como la rama de las ciencias sociales que está integrada por el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado para hacer frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia.

Dichas contingencias producen obviamente repercusiones negativas en los ámbitos familiar, laboral o social, por lo que requieren de medidas protectoras para asegurar a las personas frente a las mismas. Pueden agruparse en: patológicas, tales como enfermedad, invalidez, accidente de trabajo y enfermedad profesional; biológicas, entre las cuales se encuentran maternidad, vejez y muerte; y socioeconómicas, como desempleo y cargas familiares excesivas.

²⁸Ibíd.

En suma la seguridad social se trata del derecho de las personas a tener una pensión por vejez, una pensión por invalidez, un seguro contra riesgos laborales, atención médica y otras prestaciones relacionadas.²⁹

El Art. 50 de la Constitución de la República establece que la Seguridad Social “constituye un servicio público de carácter obligatorio”. Según este precepto, el servicio será prestado por una o varias instituciones que deberán coordinarse entre sí para asegurar una buena política de protección social. También se dispone en la referida norma, que al pago de la Seguridad Social contribuirán los patronos, trabajadores y el Estado, en la forma y cuantía que determinará la ley; sin embargo, el Estado y los patronos quedarán excluidos de cumplir con aquellas obligaciones a favor de los trabajadores, en la medida en que éstas “sean cubiertas por el Seguro Social”.³⁰

En todo caso, debe decirse que los trabajadores/as tienen derecho a la seguridad social, que básicamente comprende entre otros los siguientes aspectos: salud, pensiones y seguridad e higiene laboral.

2.2.9. CONTROL INTERNO CON BASE AL INFORME COSO

2.2.9.1. CONTROL INTERNO

Es un proceso efectuado por la junta de directores de una entidad, gerencia y otro personal, diseñado para proveer seguridad razonable respecto del logro de objetivos en cuanto a la eficiencia y efectividad de las operaciones, confiabilidad

²⁹Concertación por un Empleo Digno en la Maquila [CEDM], Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP), 22)

³⁰Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de agosto de 2007. Recurso de Amparo N° 664-2006

de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables; los componentes de este informe son:³¹

- a) Ambiente de Control
- b) Valoración de Riesgos
- c) Actividades de Control
- d) Información y Comunicación
- e) Monitoreo

- **AMBIENTE DE CONTROL:**

El ambiente de control establece la pronunciación de una organización para influenciar la conciencia de control de su gente. Es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionando disciplina y estructura.

2.2.9.2. EL AMBIENTE DE CONTROL APLICADO A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS:

Las pequeñas empresas pueden implementar los factores del ambiente de control de una manera muy diferente a como los hacen las entidades grandes, por ejemplo una empresa pequeña puede no tener un código de conducta escrito, pero ello no necesariamente significa que no tenga una cultura que enfatice la importancia de la integridad y determinado comportamiento ético. Siempre que haya un compromiso visible y directo de los propietarios con respecto a la integridad este puede ser comunicado oralmente en las reuniones, de uno a uno, en las relaciones con vendedores y clientes.

³¹ Modelo de Control Interno con Base al Informe COSO

- **VALORACION DE RIESGOS**

Todas las empresas enfrentan una variedad de riesgos derivados de fuentes externas e internas, las cuales deben valorarse. La condición previa para la valoración de riesgos es el establecimiento de objetivos enlazados en niveles diferentes y consistentes internamente, ya que los objetivos pueden ser un proceso altamente estructurado o informal y definirse explícitamente o ser implícitos, a menudo están representados por la misión de la entidad y por la declaración de valores.³²

Pueden establecerse ciertas categorías principales:

- ❖ **Objetivos de Operaciones:** hacen referencia a la eficiencia y efectividad de las operaciones de la empresa, incluyendo objetivos de desempeño y rentabilidad así como recurso de salvaguarda contra las pérdidas, se relacionan con la consecución de la misión básica de la empresa, razón fundamental de su existencia.
- ❖ **Objetivos de información financiera:** se refiere a la preparación de estados financieros publicados, que sean confiables, incluyendo la prevención de información financiera pública fraudulenta. Están orientados principalmente por requerimientos externos.
- ❖ **Objetivos de Cumplimiento:** hacen referencia a la adhesión a las leyes y regulaciones a las cuales la empresa está sujeta y depende de factores externos, por ejemplo: mercados, precios, impuestos, ambiente, bienestar de los empleado y otros.

- **ACTIVIDADES DE CONTROL**

Las actividades de control Son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se están llevando a cabo las actividades administrativas. Tales actividades ayudan a asegurar que se están tomando las acciones necesarias

³²/ Ibíd.

para manejar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la empresa. Las actividades de control a todo lo largo y ancho de la organización en todos los niveles y en todas las funciones; incluyen un rango de actividades tan diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisión del desempeño de operaciones, seguridad de activos y segregación de responsabilidades.

2.2.9.3. ACTIVIDADES DE CONTROL APLICADO A PEQUEÑAS EMPRESAS

Cada entidad tiene su propio conjunto de objetivos y su implementación de estrategias, por lo que existirán diferencias en la estructura de objetivos y en las actividades de control relacionadas. Aunque dos empresas tengan idénticos objetivos y estructuras, sus actividades de control serán diferentes.

Además las pequeñas empresas pueden encontrar que ciertos tipos de actividades de control no siempre son relevantes cuando los administradores aplican controles altamente efectivos a las empresas pequeñas.³³

- **INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

Debe identificarse, capturarse y comunicarse información pertinente en una forma y oportunidad que facilite al agente cumplir sus responsabilices. El sistema de información produce documentos que contienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento, las cual hace posible operar y controlar el negocio.

INFORMACION

La información es identificada, capturada, procesada y reportada mediante sistemas de información. También se relaciona con información sobre eventos, actividades y condiciones externas. Tal información incluye: datos económicos

³³ / *Ibíd.*

específicos del mercado o de la industria que señalan cambios en demanda por los productos o servicios de la empresa, datos sobre bienes y servicios que la empresa necesita para su proceso de producción.

COMUNICACIÓN

La comunicación es inherente a los sistemas de información y deben darse en un sentido amplio, relacionándose con las expectativas, las responsabilidades de los individuos y de los grupos, y otros asuntos importantes

MONITOREO

Los sistemas de control interno requieren que sean monitoreados, un proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo. Esta es realizado mediante acciones de monitoreo continuo, evaluaciones separadas o una combinación de las dos. El monitoreo continuo ocurre en el curso de las operaciones, incluye las actividades regulares de administración y supervisión, así como otras acciones personales tomadas en el desempeño de sus obligaciones.

2.2.10. IMPORTANCIA DEL CONTROL

La función de control consiste en la medición y corrección de los componentes de la empresa, con el fin de asegurar que se alcancen los objetivos y los planes ideados para el logro.³⁴

El control tiene como fin señalar las debilidades y errores con el propósito de rectificarlos e impedir su repetición. El pequeño empresario no puede darse cuenta de lo que va a controlar si no lo ha determinado con anterioridad. Cuando los planes son más claros, completos y coordinados, el control es mucho más eficiente.

³⁴/ **Ibíd.**

2.2.10.1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

➤ Definición de Recursos Humanos.

Cada vez que se establece una nueva empresa, ya sea grande o pequeña sin importar su giro, lo primero que se ve es gente haciendo cosas, vendiendo productos o realizando algún tipo de servicios. Todas las empresas están basadas en su personal.³⁵

El manejo de personal, su buen trato y una acertada elección de las personas con quienes se pretende trabajar son puntos que deben ser tomados en cuenta por cualquier empresa, ya que junto con la maquinaria, el dinero, las instalaciones, los sistemas, los procedimientos y las graficas la llevan a la consecución adecuada de sus objetivos.

Los recursos humanos son las personas que le dan a la organización su talento, trabajo, creatividad y esfuerzo para encaminarla al logro de sus objetivos. Los recursos humanos son el corazón de la organización ya que es lo que le da vida a la empresa, propone y da las herramientas necesarias para su formación.

➤ Ciclo de Personal

Todas las etapas a través de las cuales pasa un empleado desde su llegada a la empresa hasta que se retira de ella se conocen como **ciclo de personal**

Estas etapas son los pasos mediante los cuales el empleado crece junto con la empresa, aprende a conocerla y tiene la oportunidad de especializarse en su rama, gracias a los conocimientos que obtiene durante el ejercicio de su trabajo.

³⁵/Anzola, Servulo. **Op.cit**

➤ **Administración de Sueldos y Salarios**

La administración de sueldos y salarios es aquella parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto a su eficiencia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa.³⁶

La remuneración salarial: es lo que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades. Lo que los empleados buscan a cambio de su trabajo, es una remuneración que sea igual al sacrificio de tiempo y al esfuerzo que se trabajo le pide.

Obligaciones según la Legislación Laboral: es un cuerpo de leyes que surge ante la necesidad de contar con una base para el control de las obligaciones obrero-patronales en el país.

En dicha Legislación se señala todas las obligaciones que tienen los patronos con sus trabajadores.

Prestaciones y servicios: Prestaciones son más comunes en empresas grandes; pero muchas pequeñas también las incluyen. Un buen plan de prestaciones para el empleado puede Repercutir en la organización, ya que un resultado positivo en mejoramiento de su estado anímico hace que el empleado se sienta identificado con la organización, que se sienta satisfecho y motivado.

Algunos de los tipos de prestaciones más comunes en la pequeña empresa son:

- Días feriados con goce de sueldo: día del trabajo, navidad, día de la madre, etc.
- Periodo de vacaciones.
- Beneficios en caso de ausencia por enfermedad.

³⁶/ **Ibíd.**

➤ Relaciones Laborales

2.2.10.2. Importancia de las Relaciones Laborales:

Mantener buenas relaciones con la gente que nos rodea, sea en el lugar que sea, es importante para ser llevadera la duración y obtener mejores beneficios; igual ocurre dentro del trabajo. El profesionalismo con el que se logren entablar relaciones del empleado con la empresa, el dueño y entre ellos mismos, dependen gran parte de la imagen que el dueño imponga desde el inicio de operaciones y del nivel de motivación para realizar sus labores y llegar a alcanzar sus objetivos y metas propuestas, no solo de la empresa si no también personales.³⁷

El poder individual de los empleados para negociar su contratación con una organización en forma individual y protegerse de un contrato injusto o arbitrario es bastante reducido. Por ello, muchos empleados se han unido en sindicatos, que sirven de intermediarios para negociar colectivamente las condiciones de trabajo.

Es recomendable tanto para la pequeña, mediana y gran empresa, mantener y fomentar las buenas relaciones con los empleados, pues ello contribuye a crear un mejor ambiente de trabajo y evitar riesgos.

³⁷/Modelo de Control Interno con Base al Informe COSO

2.2 MARCO LEGAL

2.3.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA

Al trabajo entendiendo como el derecho que tiene toda persona a utilizar su capacidad física e intelectual para desarrollar actividades productivas y recibir por ello un ingreso que proporcione lo indispensable para satisfacer sus necesidades y de su grupo familiar.³⁸

Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.

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.

El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;
- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario sea tenderá sobre todo al costo de la

³⁸“*Constitución de la República de El Salvador*”, Título Preliminar, Disposiciones Generales, Capítulo dos, Sección segunda, Artículo 37. P.8

vida, a la índole de la labora los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares.

- Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;
- Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios;
- **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno** no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas. El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. **Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo;**
- **Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado** por cada semana laboral, en la forma que exija la ley. Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio;
- Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. **Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas.** También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años.

- **El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley;**
- Los patronos están obligados a **pagar indemnización** y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional.
- La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.
- Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley.
- El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.

CUADRO N°1: Trabajo y Seguridad Social.

ASPECTOS REGULADOS	Artículos Relacionados
Trabajo y Seguridad Social	Arts. 37-52
Salud Pública y Asistencia Social	Arts. 65-70

2.3.2. Legislación Laboral.

2.3.2.1. Código de Trabajo.

El Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

La Regulación de normas laborales ha sido útil y necesaria en nuestro medio, El Código de Trabajo es una herramienta Legal traducida a Ley positiva vigente y hasta la actualidad de acuerdo a la relevancia real en el campo de aplicación de la misma.³⁹

El Código de Trabajo en nuestro medio surge como una imperativa necesidad de su creación puesto que sin él sería un caos las relaciones entre patrono-trabajador privado, Estado, etc., de las cuales se encarga hasta la actualidad.

Podemos afirmar que La Norma Laboral, destaca principios en los que se fundamenta, tomando en cuenta que el Código Laboral es una Ley Secundaria la cual se desprende de la Ley Primaria como es la Constitución de la República la cual consagra los principios elementales del trabajador sus Derechos y Deberes sus beneficios.

Es por ello que el Código Laboral lo que hace es desarrollar esos principios en una Ley secundaria con la cual se persigue darle seguridad jurídica a todo lo que tenga relación con el ámbito laboral nuestro.

El ámbito de aplicación del Código de Trabajo, es regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, sus normas se aplican a todas las modalidades y condiciones de trabajo así por ejemplo podemos mencionar el sector panificador, de manera de observarlo de una manera genérica de aplicación en nuestro medio con la diversidad de relaciones laborales.

Los artículos relacionados con los Beneficios a Empleados son los siguientes:

2.3.2.2. Contrato Individual

Un contrato individual de trabajo, obliga a una o varias personas a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos, así mismo este deberá constar por escrito de tres ejemplares que corresponderá respectivamente al patrono, al empleado y a la Dirección General de Trabajo; sin embargo, en caso de omisión

³⁹ “Código de trabajo de la República de El Salvador”, Título Preliminar, Disposiciones Generales, Capitulo Único, Artículo 1. P.7.

de la formalidad de un contrato por escrito, este mismo no perderá su validez; con la única condición que de omitirse, dicha responsabilidad recae sobre el patrono ya que este contrato da fe de las obligaciones pactadas entre ambos, afectará al patrono en caso que existan conflictos entre ambas partes, puesto que al probarse la subordinación, todo lo que el empleado alegue en su demanda sobre lo que constaba dicho contrato se presumirá cierto, serán admisibles todos los medios de prueba.⁴⁰

En casos que se omita la formalidad del contrato por escrito, existirá un contrato individual cuando pueda comprobarse que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos, o incluso por un tiempo menor si se comprueba la subordinación entre patrono y empleado.

En los contratos individuales se entenderán incluidos los derechos y obligaciones comprendidos en el código, leyes y reglamentos de trabajo, los establecidos en reglamentos internos de trabajo, los consignados en contratos y convenciones de trabajo, los consagrados por la costumbre de la empresa.

El patrono puede establecer en los contratos individuales que los primeros treinta días serán de prueba en los cuales durante este plazo cualquiera de las partes puede dar por terminado dicho contrato sin causa alguna, si por alguna causa el contrato se vuelve a celebrar entre las mismas partes en un periodo menor a un año, no podrá establecerse en el nuevo contrato un periodo de prueba. Los artículos que se relacionan con el contrato individual de trabajo son Art. 17 hasta el Art. 28.

2.3.2.3. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

El patrono está obligado a pagar a sus empleados en el lugar, forma y fecha establecidos previamente, si por alguna causa imputable al patrono sus empleados dejaran de laborar, este deberá pagar a sus empleados el salario ordinario equivalente a todo ese tiempo que dejaren de trabajar, el patrono está obligado a proporcionar a sus empleados los materiales necesarios para que el

⁴⁰/ **Ibíd.**

empleado pueda laborar y las herramientas adecuadas cuando no se haya establecido que el empleado las proporcione, el empleador debe abstenerse a maltratos de obra o de palabra a sus empleados, también está obligado al pago del salario ordinario de sus empleados cuando estos deban cumplir obligaciones de carácter público, el patrono está obligado a conceder permisos para cumplir obligaciones que racionalmente reclamen la presencia del empleado como lo es en casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, ascendentes y descendentes y de quienes dependan económicamente que estén plasmados en el contrato o algún registro de la empresa.⁴¹

El patrono está obligado a permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional del Salario Mínimo autorizado tenga acceso a todos los sitios donde se ejecute el trabajo, estos datos solo deberán ser utilizados para fines estadísticos sin actuación judicial. Las prohibiciones antes mencionadas que el patrono está obligado a cumplir se establece en los siguientes artículos. **(Art. 29, 30, 160, 314).**

2.3.2.4. Obligaciones y prohibiciones de los empleados

El trabajador está obligado a cumplir con el trabajo previamente establecido por el patrono, así como también, obedecer las instrucciones que brinde el patrono o representante de este, resguardar los secretos de la empresa que el empleado conozca por razón de su cargo y asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, materiales que le hayan sido proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, estará obligado a conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas que sean propiedad del patrono y estén a su cuidado exceptuando el desgaste por deterioro debido al uso normal o en casos fortuitos o mala calidad de los instrumentos. Deberá someterse a exámenes médicos requeridos por el patrono o autoridades administrativas para comprobar su estado de salud.

⁴¹/ **Ibíd.**

Todo empleado está obligado a cumplir con normas de seguridad e higiene, estará obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal. **(Art. 31, 32, 315).**

2.3.2.5. Indemnización por despido sin causa justificada

Cuando un empleado sea despedido sin causa justificada, el patrono está obligado a retribuirle una indemnización equivalente a treinta días de salario básico por cada año laborado y proporcional en caso de fracciones de años, de la cual en ningún caso deberá ser menor al salario básico equivalente a quince días. (Art. 58 CT).

La indemnización es un monto que se le debe retribuir al empleado ya sea por que finalizó su contrato laboral o por despido.

La constitución de la República en su art. 38 numeral 11° establece que el patrono está obligado a pagar una indemnización de acuerdo a lo que la ley establezca en casos de despidos injustificados de empleados.

En este caso, surge para la persona trabajadora el derecho de exigir judicialmente una indemnización que en ningún caso podrá ser inferior al salario básico de quince días. De acuerdo a la Constitución, también se considerará que ha ocurrido un despido injusto, cuando el patrono se negare a pagar al trabajador la prestación que corresponde en casos de renuncia.

Para el caso de los contratos a plazo, si el empleado fuera despedido sin causa justificada antes del vencimiento del contrato, el patrono está obligado a indemnizarlo por el salario básico equivalente a los días que faltaren para el vencimiento de dicho contrato.

A la fecha de terminación de un contrato de trabajo, el patrono deberá entregarle al empleado una constancia que exprese la fecha de inicio y de terminación de las labores, la clase de trabajo que desempeñaba, salario devengado durante el

último periodo de pago eficiencia y causas de terminación del contrato para el empleado.⁴²

2.3.2.6. El Salario

Se reconoce el salario como la retribución en dinero en moneda de curso legal que el patrono paga a sus empleados a cambio de los servicios prestados por esto, incluidos en este sobresueldos y bonificaciones, las remuneraciones por trabajo extraordinario, remuneración por días de asueto y de descanso semanal. Se exceptúa de la calidad de salario, las cantidades de dinero que ocasionalmente el patrono retribuya a los empleados por mera libertad y las sumas que recibiera como gastos de representación, medios de transporte, y otros semejantes.

En el sistema jurídico salvadoreño el derecho a devengar un salario mínimo se encuentra reconocido en la Constitución de la República en el Art. 38 No. 2, lo que le otorga un estatus de derecho constitucional. Además, en esta misma disposición se establecen las directrices que deben seguirse para determinarlo.

El patrono es libre de establecer el salario de sus empleados, el que no puede ser inferior al salario mínimo vigente.

El art. 126 del Código de Trabajo, establece las formas a partir de las cuales se estipulan los salarios, que son:

- El salario puede establecerse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto por tarea, por comisión, y a destajo.
- El salario por unidad de tiempo, es cuando este se paga en relación al tiempo de trabajo sin importar si termina o no la obra o servicio.
- El salario y las prestaciones sociales son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias, las cuales protegen a la familia o a miembros de ésta.

⁴²/ **Ibíd.**

2.3.2.7. Jornada Laboral

Las jornadas de trabajo son diurnas y nocturnas, las diurnas comprenden desde las seis horas hasta las diecinueve de un mismo día, y las nocturnas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.⁴³

Las horas extras a la jornada laboral deben ser remuneradas de manera especial. Al respecto es válido mencionar que la jornada de trabajo ordinaria diurna salvadoreña es de 44 horas semanales y de 39 en caso de jornada nocturna (Arts. 161-170 CT). El Código de Trabajo permite al empleador fijar el horario de trabajo (Art.165) siempre y cuando no exceda de 8 horas diarias en el trabajo diurno y 7 en el nocturno.

En cuanto a las tareas insalubres o peligrosas, la jornada no excederá de siete horas diarias ni treinta y nueve horas semanales.

Son consideradas labores peligrosas según el art. 106, las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del empleado, por ejemplo:

- ❖ Engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas.
- ❖ Cualquier trabajo en que se empleen sierra, cizallas, cuchillo, cortantes, martinetes, cualquier aparato mecánico que requiera conocimiento especial excepto utensilios y herramientas de cocina.
- ❖ Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación y otros similares.
- ❖ Los trabajos subterráneos o submarinos
- ❖ Demás establecidos en este artículo.

Entre las labores insalubres tenemos aquellas que puedan causar peligro de envenenamiento por el manejo de sustancia tóxicas, operaciones industriales en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones

⁴³ “Código de trabajo de la República de El Salvador”, Título Preliminar, Disposiciones Generales, Capítulo Único, Artículo 1. P.7.

nocivas, y cualquiera operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos.⁴⁴

Hay que tener siempre en cuenta que las horas extras no deben ser de manera permanente ni de carácter obligatorio. Cada hora extra laborada será pagada al 100% en caso de jornada diurna y del 100% del salario base más recargo del 25% en caso de jornada nocturna, esto se establece en el art. 168 y 169 del código de trabajo.

2.3.2.8. Descanso semanal

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada semana laboral, salvo en caso que el trabajador no cumpla con su jornada por causas justificadas. El día de descanso será el domingo, pero para aquellos patronos de empresas de trabajo continuo o aquellas que laboran normalmente en día domingo, deberán señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponde semanalmente el cual les deberá ser remunerado con salario ordinario. Lo anterior se encuentra en el **(Art. 171-176 CT)**.

En caso que el trabajador en común acuerdo con el patrono trabaje en su día asignado como descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día más una remuneración del cincuenta por ciento (como mínimo) por las horas que trabaje y un día de descanso compensatorio en la misma semana o en la siguiente.

2.3.2.9. Vacación anual remunerada

Por su parte, el código de Trabajo estableció que después de trabajo continuo en la misma empresa o bajo dependencia del mismo patrono, los empleados tienen derecho a una vacación equivalente a quince días remuneradas al salario ordinario correspondiente a ese tiempo más un treinta por ciento sobre este mismo.(Art. 177 CT). Esta remuneración deberá pagarse inmediatamente antes

⁴⁴/ **Ibíd.**

que el trabajador comience a gozarlas (Art. 185 CT) y se prohíbe compensarlas en dinero especie (Art. 188 CT). Uno de los requisitos indispensables que establece la normativa secundaria para que una persona trabajadora tenga derecho a vacaciones es haber acreditado un mínimo de 200 días trabajados al año. En ningún caso se podrá compensar las vacaciones con dinero o en especie, es decir, que queda prohibido que la persona trabajadora no tome su descanso de vacaciones.

Para los casos de suspensión de trabajo, estos no se contarán como días laborados. Está prohibido que el patrono compense las vacaciones en dinero o en especie, así como fraccionar o acumular los periodos de vacaciones.

Todo patrono está obligado en concepto de aguinaldo una prima por cada año, siempre que tenga el empleado un año o más de estar a su servicio, para los empleados que tengan menos de un año laborando se les pagará la parte proporcional correspondiente. Los artículos que se relacionan con las vacaciones son (Art. 177-189) del Código de Trabajo.

2.3.2.10. Días de Asueto

Los días de asueto remunerados establecidos en el código son:

- ❖ 1 de Enero: Año Nuevo
- ❖ 9 de Abril: Jueves Santo
- ❖ 10 de Abril: Viernes Santo
- ❖ 11 de Abril: Sábado Santo
- ❖ 12 de Abril: Domingo de Pascua
- ❖ 1 de Mayo: Día del Trabajo
- ❖ 10 de Mayo: Día de la Madre
- ❖ 17 de Junio: Día del Padre
- ❖ 5 de Agosto: Fiestas de San Salvador (Excepto en el departamento de San Salvador)

- ❖ 6 de Agosto: Celebración del Divino Salvador del Mundo
- ❖ 15 de Septiembre: Día de la Independencia
- ❖ 2 de Noviembre: Día de los Difuntos
- ❖ 25 de Diciembre: Navidad

Los empleados que de común acuerdo con el patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario ordinario más un recargo del cien por ciento de este. **(Art. 190-195).**

Si un día de asueto coincide con el día de descanso semanal, el trabajador solo tendrá derecho a su salario básico, pero si trabajare dicho día tendrá derecho a lo mencionado anteriormente.

2.3.2.11. Aguinaldo

Todo patrono está obligado en concepto de aguinaldo una prima por cada año, siempre que tenga el empleado un año o más de estar a su servicio, para los empleados que tenga menos de un año laborando se les pagará la parte proporcional correspondiente.

Al respecto, el Código de Trabajo regula que “todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo” (Art.196 CT). El Art. 198 CT establece la cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo:

Para empleados que tengan un año o más pero menos de tres años de servicios, la prima por aguinaldo corresponde al salario equivalente a quince días.

Para empleados que tengan tres años o más pero menos de diez años de servicio, la prima corresponde al salario equivalente a diecinueve días.

Para empleados que tengan diez años o más de servicios, la prima corresponde al salario equivalente a veintiún días.

Pierden el derecho de aguinaldo, los empleados que hubieren tenido más de dos faltas de inasistencias injustificadas al trabajo aunque fueren solo de medio día, en dos meses sean estos consecutivos o no (más de dos faltas en cada uno de dichos meses), durante el periodo del doce de diciembre del año anterior y el once de diciembre del año en que se debiera pagar dicha prestación.

2.3.2.12. Licencia por Maternidad

El concepto de descanso por maternidad para las trabajadoras embarazadas es algo común en casi todos los países. Se trata de un período de incapacidad remunerada. En el mismo. Brindar el respectivo descanso por maternidad es obligación de tu patrono.⁴⁵

La licencia por maternidad en El Salvador solía tener una duración de 12 semanas. Pero gracias a una reforma al Código de Trabajo, desde 2015 tiene una duración de 16 semanas. Y se reparten así: Al menos 10 de las 16 las deben tomar después del parto. Las otras 6, antes del mismo. Para ello un médico debe estimar la fecha aproximada del parto. Cuando ya falte un mes y medio aproximadamente, la madre dejara de llegar al trabajo. Antes de irse a descansar, deberán pagarle por anticipado el 75% del salario básico mensual, correspondiente al tiempo de permiso.

Por supuesto, si la fecha de parto se prolonga unos días (una semana, por ejemplo. Algo que puede pasar), entonces el descanso previo al parto se prolonga hasta la fecha verdadera. Esto no reduce las 10 semanas posteriores a las que tiene derecho.

2.3.2.13. Licencia por paternidad

No hay ninguna disposición clara en la ley sobre la licencia de paternidad, ya sea remunerada o no remunerada. Sin embargo, el Código de Trabajo prevé un permiso (2 días en un mes y 15 días en un año calendario) para las obligaciones

⁴⁵ “Código de trabajo de la República de El Salvador”, Título Preliminar, Disposiciones Generales, Capítulo Único, Artículo 1. P.7.

familiares, que puede utilizarse como licencia de paternidad. El decreto 376 añade una disposición de la licencia de paternidad sobre el nacimiento o adopción de un hijo. Se requiere que el trabajador presente un certificado de nacimiento o de la resolución de adopción al empleador para la concesión de esta licencia. El empleador tiene que pagar a los trabajadores los salarios regulares durante el permiso de paternidad.

De acuerdo con la enmienda de 2018 en el Código del Trabajo (a través del Decreto No. 900), el trabajador tiene derecho a 3 días de licencia en caso de paternidad por nacimiento o adopción. La licencia está disponible dentro de los 15 días posteriores al parto o la adopción. El empleador debe pagar el salario completo durante la licencia de paternidad.

2.3.2.14. Ley de lactancia materna en El Salvador. Protección a la lactancia materna en el trabajo.

Las trabajadoras tienen derecho a interrupciones pagadas para la lactancia, de una duración de una hora, para que las nuevas madres puedan amamantar a su hijo(a) hasta que el niño(a) tenga seis (06) meses de edad. Estas interrupciones pueden dividirse en dos descansos de 30 minutos, si así lo solicita la trabajadora. El tiempo de interrupciones para la lactancia se considera como tiempo de trabajo. La Constitución también requiere que los empleadores mantengan guarderías para el cuidado de los hijos de los trabajadores.

Los artículos del Código de Trabajo que se relacionan con los Beneficios a Empleados son los siguientes:

CUADRO N°2: Obligaciones Laborales a los empleados

ASPECTOS REGULADOS	Artículos Relacionados
Contrato Individual de Trabajo	Arts. 17-28
Obligaciones y Prohibiciones de los Patronos	Arts. 29-30
Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores	Arts.31-32
Indemnización por Despido de Hecho sin Causa Justificada	Arts.58-60
Salario	Arts.119-143
Obligaciones de los Patronos	Art.160
La jornada de trabajo y de la Semana Laboral	Arts.161-170
Descanso Semanal	Arts.171-176
La Vacación Anual Remunerada	Arts.177-189
Días de Asueto	Arts.190-195
El Aguinaldo	Arts.196-202
Prestaciones por Maternidad	Art.309

2.3.3. Ley Del ISSS

Mediante el establecimiento de las funciones y competencias del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en una legislación que comprende básicamente

los riesgos que afectan a los trabajadores como: enfermedad, accidente común; accidente de Trabajo, enfermedad profesional; maternidad; invalidez; vejez; y muerte.⁴⁶

Delimitando con claridad el campo de acción del Seguro Social, con la actividad que le corresponde desarrollar al Gobierno para realizar la Seguridad Social de todos los derechos habientes.

La Constitución de la República establece el Seguro Social Obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizara los fines de Seguridad Social.

Los aspectos que regula la referida Ley respecto a los beneficios a los empleados son los siguientes:

CUADRO N°3: Beneficios a los empleados

ASPECTOS REGULADOS	Artículos Relacionados
Base de Cotización	Arts. 3-6
Beneficios por Enfermedad y Accidente Común	Arts. 48-52
Beneficios por Riesgo Profesional	Arts. 53-58
Beneficios por Maternidad	Arts. 59-60
Beneficios por Invalidez	Arts. 61-64
Beneficios por Vejez	Arts. 65
Beneficios por Invalidez	Arts. 66-69

⁴⁶ **Ley del Seguro Social.** Reformas: (9) D.L. N° 45, del 30 de junio de 1994, publicado en el D.O. N° 148, Tomo 324, del 15 de agosto de 1994 de la república de El Salvador
<https://tramites.gob.sv/media/LEY%20DEL%20SEGURO%20SOCIAL.pdf>

2.3.4. Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social

Prestaciones pecuniarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (art.27, 31-45)

En casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional se otorgan las siguientes prestaciones:

- Subsidio diario si se produce incapacidad temporal
- Pensión en caso de incapacidad permanente ya sea total o parcial
- Pensiones por viudez y orfandad en caso de muerte.

El patrono está obligado a remitir al Instituto las cotizaciones de sus trabajadores y las propias en el plazo y condiciones que señala el presente Reglamento. Así mismo está obligado a descontar a los asegurados al momento de efectuar el pago de Salarios, la cuota que corresponda como cotización de éstos.

El subsidio por incapacidad temporal aplica cuando existe incapacidad para el trabajo, se comenzará a pagar al día siguiente en que ocurrió en accidentes y finalizara cuando el trabajador recupere la capacidad para trabajar o tenga el grado de incapacidad permanente. El subsidio diario por incapacidad que recibirá el asegurado es el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario medio de base, entendiéndose dicho salario medio de base como el resultado de dividir entre noventa el monto de remuneración del asegurado afectas al seguro en los primeros tres meses calendario de los cuatro anteriores al mes en que comenzó la incapacidad.

El empleado tendrá derecho a pedir el subsidio diario temporal a partir del cuarto día de incapacidad. Si al término del subsidio diario el trabajador permaneciere incapacitado en forma permanente y total para trabajar tendrá derecho a una pensión completa en cuantía anual equivalente al setenta por ciento (70%) del salario anual base. Si en algún caso, el accidente se diera el mismo día del primer ingreso al Seguro, el salario anual se establecerá partiendo de acuerdo al salario

diario contractual, y en caso de no existir, de acuerdo al salario base de los empleados de igual clase y categoría dentro de dicha empresa.

En caso de la muerte de un asegurado por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o beneficiario de pensión completa de incapacidad; el/la conyugue y los hijos/as que dependían económicamente del fallecido tendrán derecho a una pensión de sobrevivientes calculada sobre el monto de la pensión completa por incapacidad que el fallecido tenía estableciendo un 60% para el conyugue y 30% para cada hijo, en ningún caso podrá exceder del 100% la pensión, de ser así se reducirán los porcentajes por cada hijo. El huérfano que ya lo era del padre o la madre sin gozar de pensión tendrá derecho de un 40% por dicha causa.

En caso de que la viudez la contraiga el hombre, si de acuerdo a la opinión de médicos del Seguro, es apto para seguir trabajando, este no tendrá derecho a dicha pensión.

A las pensiones mencionadas anteriormente le será aplicado lo establecido en los artículos sesenta y cuatro y sesenta y cinco del reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte.

CUADRO N°4: Aspectos que regula el reglamento del ISSS

ASPECTOS REGULADOS	Artículos Relacionados
Remuneración Afecta al Seguro	Arts. 3-6
Afiliación	Arts. 7-13
Prestaciones Pecuniarias y en Especie en caso de Enfermedad, Accidente Común y Maternidad	Arts. 23-30
Prestaciones Pecuniarias y en Especie en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional	Arts. 31-45

2.3.5. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, la ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo.

Que el Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.⁴⁷

- **Creación y Objeto de la Ley**

El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

⁴⁷ Ley General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo

Fecha de Emisión: 21/01/2010 Numero de Diario Oficial: 82 Fecha de Publicación: 05/05/2010
<https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/425>

- **Campo de Aplicación**

La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.

2.3.6. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones

A partir de esta ley se Crea el Sistema de Ahorro para Pensiones para los trabajadores del sector privado, público y municipal, el cual estará sujeto a la regulación, coordinación y control del Estado, de conformidad a las disposiciones de esta Ley.⁴⁸

El Sistema comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administrarán los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de Invalidez Común, Vejez y Muerte de acuerdo con esta Ley.

Algunas características del sistema de ahorro para pensiones son:

- Sus afiliados tendrán derecho al otorgamiento y pago de las pensiones de vejez, invalidez, común y de sobrevivencia, que se determinan en la presente Ley;
- Las cotizaciones se destinarán a capitalización en la cuenta individual de ahorro para pensiones de cada afiliado, al pago de primas de seguros para atender el total o la proporción que corresponda, según el caso, de las

⁴⁸ **Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones** D.L. N° 927, del 20 de diciembre de 1996, publicado en el D.O. N° 243, Tomo 333, del 23 diciembre de 1996 de la república de El Salvador. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072935677_archivo_documento_legislativo.pdf

pensiones de invalidez común y de sobrevivencia y al pago de la retribución por los servicios de administrar las cuentas y prestar los beneficios que señala la Ley;

- Las cuentas individuales de ahorro para pensiones serán administradas por las instituciones que se faculten para tal efecto, que se denominarán Instituciones Administradoras de Fondos.⁴⁹
- Las Instituciones Administradoras por medio de esta Ley son facultadas por el Estado para administrar el Sistema y estarán sujetas a la vigilancia y control del mismo por medio de la Superintendencia de Pensiones.
- Los afiliados del Sistema tendrán libertad para elegir y trasladarse entre las Instituciones Administradoras y, en su oportunidad, para seleccionar la modalidad de su pensión;

2.3.4.1. Características

Los empleados afiliados a esta cotización tendrán derecho al otorgamiento y pago de pensiones por invalidez común, vejez y sobrevivencia. Estas cuentas de ahorro y pensión son administradas por las instituciones de las AFP, los cotizantes tienen toda libertad para afiliarse y trasladarse entre las instituciones administradoras en tales casos el patrono está obligado a respetar la libre decisión que tome el empleado, dichos fondos individuales serán exclusivamente del afiliado cotizante. La obligación de afiliarse es para empleados del sector público, privado, municipalidades y será irrevocable. **(Art. 2).**

⁴⁹ **Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones** D.L. N° 927, del 20 de diciembre de 1996, publicado en el D.O. N° 243, Tomo 333, del 23 diciembre de 1996 de la república de El Salvador. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072935677_archivo_documento_legislativo.pdf

2.3.4.2. Obligatoriedad de las cotizaciones

La obligación cesará cuando el cotizante afiliado se pensione por vejez o cuando sea declarado invalido total.

No formarán parte del ingreso base de cotización las gratificaciones y bonificaciones ocasionales, el aguinaldo y los viáticos o gastos de representación o las prestaciones sociales establecidas por ley. En caso que el afiliado tenga dos o más empleos, deberá cotizar a su cuenta de ahorro para pensiones por la totalidad de salario que perciba. La tasa de cotización será del quince por ciento (15%) sobre el ingreso base de cotización respectiva. **(Art. 13-22)**

Las cotizaciones son los aportes mensuales y obligatorios que todo empleador hacen para cubrir los riesgos de invalidez o muerte. Y de acuerdo al artículo 16 de la ley de ahorro para pensiones expresa que el empleador aportará un monto igual al 7.25% de su salario y el patrono aportará el 7.75%, haciendo un total de 15%.

El empleado o patrono podrán cotizar porcentajes mayores a los establecidos obligatoriamente como una cotización voluntaria ya sea para aumentar el monto de pensión o para financiar una pensión anticipada. El patrono que haya dejado de pagar las cotizaciones previsionales respectivas, será sancionado por la administradora.

CUADRO N°5: Obligatoriedad de las cotizaciones

ASPECTOS REGULADOS	Artículos Relacionados
Características	Art. 2
Afiliación y traspaso	Art. 5-12
Obligatoriedad de las cotizaciones	Art. 13-22

2.3.7. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

La presente ley tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales las y los trabajadores permanentes que laboren en el sector privado, e instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo, 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.⁵⁰

El monto de dicha prestación, será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores, y deberá ser cancelada por los empleadores en la forma prevista en la presente ley.

CUADRO N°6: Regulaciones de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

ASPECTOS REGULADOS	Artículos Relacionados
Obligación de preaviso	Art. 2
Negativa de recibir la renuncia	Art. 4
Tiempo mínimo de servicio y continuidad de labores	Art. 5-7
Prestaciones por la renuncia voluntaria	Art. 8-9
Otras regulaciones comprendidas en los artículos	Art. 11-12

⁵⁰ **Ley Prestación por renuncia voluntaria** D.L. N°592, del 1 de enero de 2015 luego de su publicación en el Diario Oficial el 21 de enero del año 2014.

2.3.8. Aplicación Tributaria

2.3.8.1. Ley de Impuesto Sobre la Renta

Los rendimientos por los fondos de pensiones, las cotizaciones obligatorias a los afiliados al sistema de Administración de fondo de pensiones, serán consideradas como rentas no gravables para efectos de Impuesto Sobre la Renta (Establecido en la ley del sistema de Ahorro y Fondo de Pensiones, art.22), las cotizaciones obligatorias y voluntarias por parte del empleador serán deducibles del Impuesto sobre la Renta, y las cotizaciones voluntarias del afiliado serán deducibles de la Renta imponible hasta por el 10% del ingreso base de cotización.⁵¹

La compensación económica que se pague al trabajador como consecuencia de la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria estará exenta del pago Impuesto Sobre la Renta (establecido en el art. 7 de la misma ley.)

Se entiende como renta obtenida los productos o utilidades percibidos o devengados de fuentes tales como el trabajo, entiéndase honorarios, sueldos, salarios, comisiones, y demás remuneraciones o compensaciones por servicios personales. No constituirán rentas los ingresos que el patrono retribuya al empleado para desempeño de sus funciones laborales, puesto que no servirán para uso propio ni subvenir necesidades personales o incrementar su patrimonio. (Art. 2, 3, 4, 29, 29-A)

Queda comprendido en esta ley que constituirá renta no gravada las indemnizaciones que se perciban como consecuencia de muerte, incapacidad, accidente y enfermedad y las que sean otorgadas por vía judicial.

Así como también quedarán comprendidas como renta no gravada las indemnizaciones por despido y las bonificaciones por renuncia voluntaria que se paguen a los empleados de cualquier naturaleza.

⁵¹Lic. Ricardo Mendoza Orantes, “Código Tributario y su Reglamento de Aplicación”, 15ª edición, enero de 2013, artículo 1.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO III

3.0 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará con el propósito de brindar una solución a la problemática que existe en Las Asociaciones Cooperativas financieras del municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel referente a las obligaciones laborales de los empleados que laboran en dichas cooperativas, por lo cual se presenta la secuencia de la forma de investigación, mostrando la metodología utilizada que incluye: Tipo de investigación, Técnicas e Instrumentos de Investigación.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.2. El Inductivo-Hipotético (Cuali-Cuantitativa).

La Metodología Cualitativa es una investigación que se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular.

Como método inductivo se puede entender que se analizan solo casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general. A partir de las observaciones sistemáticas de la realidad se descubre la generalización de un hecho y una teoría. Se emplea la observación y la experimentación para llegar a las generalidades de hechos que se repiten una y otra vez

3.1.3. La Investigación Cuantitativa

El método cuantitativo se basa principalmente en los números y es una metodología que pretende tomar decisiones, entre varias opciones, usando las variables de información y datos. Es decir, la investigación cuantitativa es un

procedimiento de decisión, que trata de analizar y delimitar la asociación, la generalización y el objeto de los resultados que se obtienen al estudiar una población.

La investigación que se realizará denominada “Propuesta de Manual para el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales de las Asociaciones Cooperativas Financieras de la Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel 2019. Será de tipo cuantitativa porque se tratará a través de la investigación de identificar los datos obtenidos de la investigación para su respectiva conclusión.

El método cuantitativo se diferencia del método cualitativo, (que también utiliza preguntas para recopilar información y datos de la población) en la forma de interpretar esa información obtenida en los estudios. Mientras que la investigación cuantitativa usa números o cifras, la investigación cualitativa se basa en palabras.

La investigación se fundamenta en datos obtenidos de fuentes primarias y secundarias. Dentro de la fuente primaria se utilizara el instrumento de la entrevista, realizándole al personal clave a los patronos, empleados y contador de las cooperativas, para obtener información de primera mano si tienen conocimiento de las obligaciones patronales.

3.2. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

3.2.1. Población

Para el caso de esta investigación se tomo como la población objeto de estudio a dos de las Asociaciones Cooperativas de Ciudad Barrios.

3.2.2. Muestra

Para la selección de la muestra se hizo de forma selectiva. Es decir seleccionamos a tres gerentes generales, un jefe de recursos humanos, nueve empleados, dos contadores de la cooperativa financiera de Ciudad Barrios, de los cuales se tomo un grupo de 15 entrevistados los cuales son sujetos de estudio.

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Técnicas.

Para ejecutar el trabajo de investigación se utilizaran las siguientes técnicas siguientes:

3.3.2. Encuesta.

Para esta investigación la técnica a utilizar será la encuesta, la cual permite al investigador recolectar información de manera sistemática y ordenada de la muestra sujeta a estudio, sobre las variables consideradas en la investigación. Dichas encuestas serán escritas y respondidas por los patronos, empleados y contador de la cooperativa financieras que previamente fueron seleccionados.

3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para poner en práctica la técnica seleccionada, el instrumento será el cuestionario, a través del cual se recolectaran los datos resultantes. Los cuestionarios serán presentados a los gerentes, empleados y contador de la cooperativa financieras los cuales brindara la información que permita encontrar los factores que afectan a que estos caigan en el incumplimiento de sus obligaciones laborales. El

cuestionario lo constituirán las preguntas resultantes de las hipótesis e indicadores de la investigación, las preguntas serán cerradas con alternativas de: (SI___ NO___) y de opción múltiple.

3.5. PLAN DE ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

3.5.1 Procesamiento de la Información.

A partir de la información obtenida de las entrevistas al personal que laboran en las cooperativas de ciudad barrios se realizara un reporte donde se plasme la información que se considera de relevancia e importancia y que ayuden al posterior análisis a partir de grabaciones de voz, o a falta de ellos apuntes obtenidos de la entrevista.

3.5.2 Análisis e Interpretación de Datos.

Con respecto a la información y datos que se obtendrán de las entrevistas y observaciones, se tendrán datos e información suficientes para poder organizarlos, analizarlos y dotar de significado para la elaboración de conclusiones, recomendaciones y aplicación de la propuesta de trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV

4.0 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultado de la investigación de campo obtenida en entrevista dirigida a Gerencia General, Empleados y Contadores.

PREGUNTA N°1.

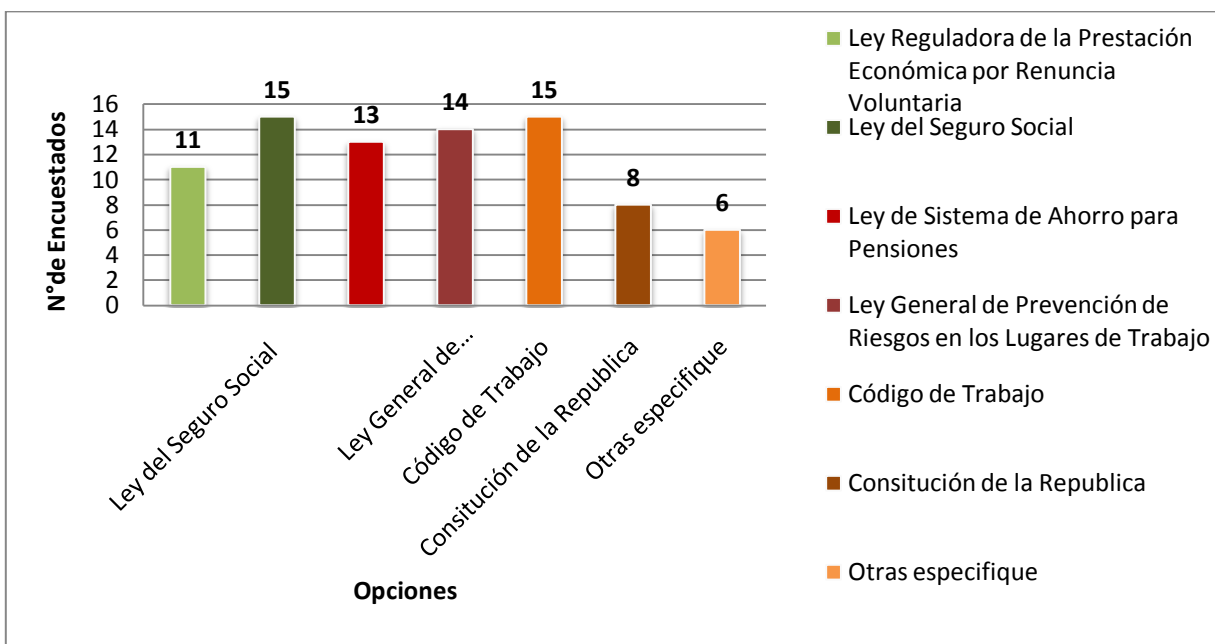
De las siguientes Leyes Laborales ¿Cuáles aplican en la Cooperativa?

OBJETIVO: Identificar si los gerentes, empleados y contador aplican la normativa legal aplicable a las Cooperativas.

CUADRO N° 7: APLICACIÓN DE LEYES LABORALES

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	11
Ley del Seguro Social	15
Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones	13
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	14
Código de Trabajo	15
Constitución de la República	8
Otras especifique	6
TOTAL	80

GRAFICO N°1: APLICACIÓN DE LEYES LABORALES



Interpretación: Del total de las tres áreas encuestadas, 11 personas respondieron La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria; 15 La Ley del Seguro Social, 13 Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones, 14 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, 15 Código de Trabajo, 8 Constitución de la República, 6 Otras leyes. Los datos indican que en la Cooperativa si aplican la normativa legal.

PREGUNTA N°2

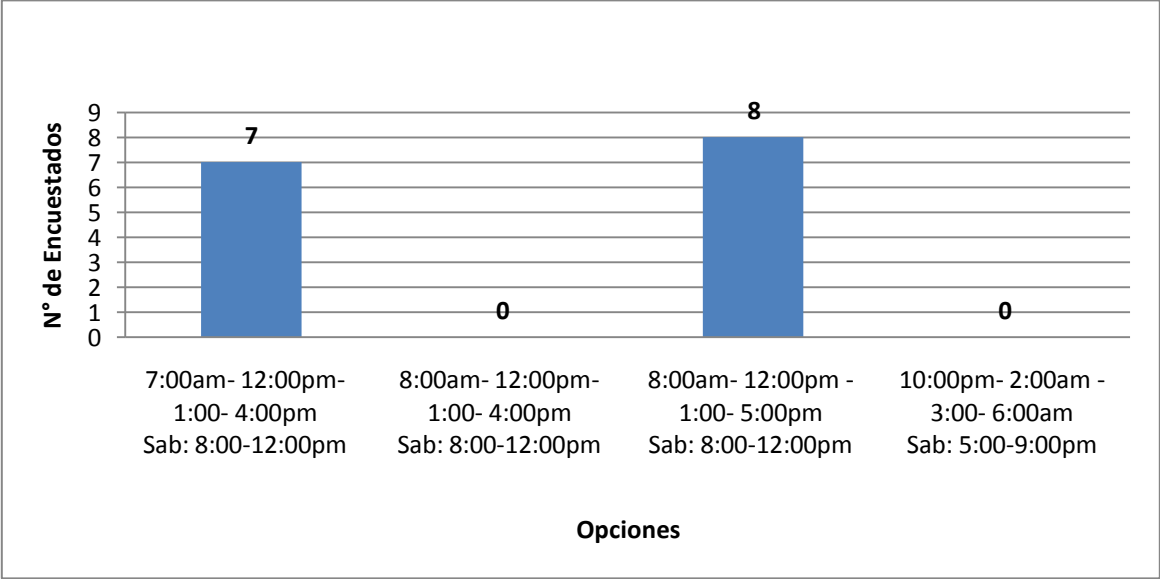
¿Cuál es la franja de horario en la que ordinariamente laboran los empleados?

OBJETIVO: Conocer cuál es la franja de horario en la que laboran en las Cooperativas Financieras.

CUADRO N° 8: FRANJA DE HORARIOS QUE ORDINARIAMENTE LABORAN LOS EMPLEADOS

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
7:00am- 12:00pm- 1:00- 4:00pm Sab: 8:00-12:00pm	7
8:00am- 12:00pm- 1:00- 4:00pm Sab: 8:00-12:00pm	0
8:00am- 12:00pm - 1:00- 5:00pm Sab: 8:00-12:00pm	8
10:00pm- 2:00am - 3:00- 6:00am Sab: 5:00-9:00pm	0
TOTAL	15

GRAFICO N°2: FRANJA DE HORARIO DE EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS



Interpretación: De todos los encuestados el 7 respondieron que su hora de entrada de Lunes a Viernes es de 7:00am- 12:00pm 1:00- 4:00pm y Sab: 8:00-am a 12:00pm. 8 respondieron es de Lunes a Viernes es de 8:00am- 12:00pm 1:00- 5:00pm. Y Sab: 8:00am-12:00pm.

PREGUNTA N°3

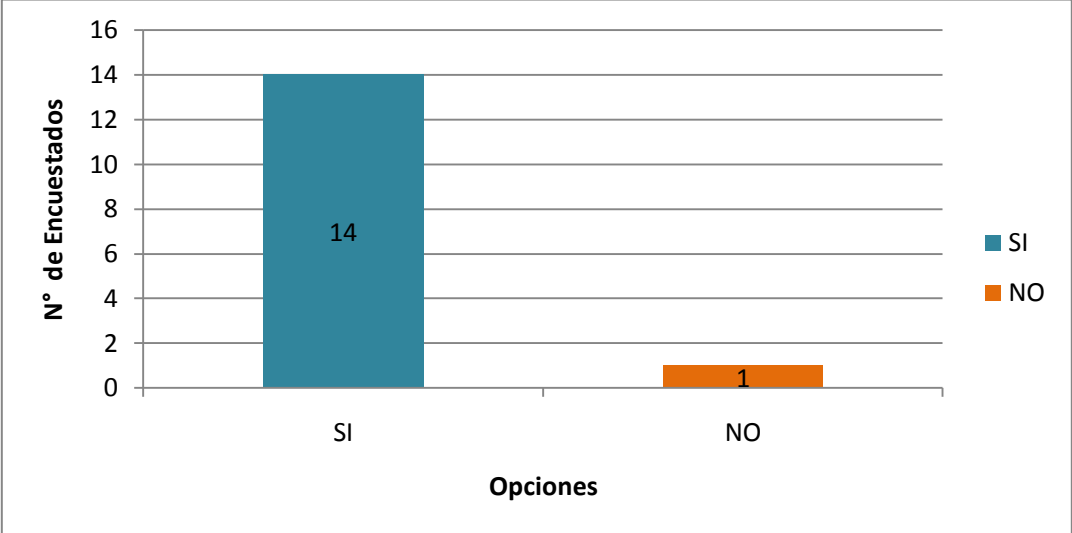
¿Existe rotación o cambios en los empleados que trabajan en la Cooperativa?

OBJETIVO: Identificar si existe rotación o cambios en los empleados

CUADRO N° 9: ROTACIÓN O CAMBIOS EN LOS EMPLEADOS

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	14
NO	1
TOTAL	15

GRAFICO N°3: ROTACIÓN O CAMBIOS EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA



Interpretación: De acuerdo a los resultados. De los 14 de los encuestados dijeron que si había rotación en las cooperativas. 1 de los encuestados menciona que no hay rotación en los empleados.

PREGUNTA N°4

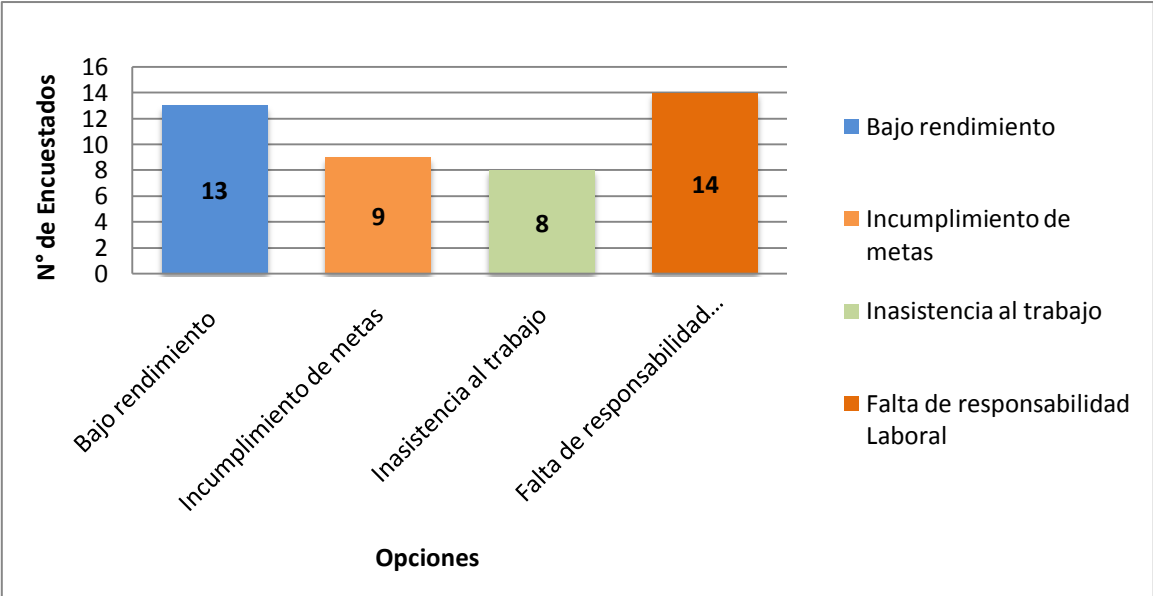
¿Cuáles son las causas por las que se da la rotación o cambios en el personal de las cooperativas financieras?

OBJETIVO: Analizar a través del cuestionario cuál es la principal consecuencia por la que se da la rotación o cambios en el personal que labora en Las Cooperativas Financieras.

CUADRO N° 10: CAUSAS POR LAS QUE SE DA LA ROTACIÓN O CAMBIOS EN LOS EMPLEADOS.

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
Bajo rendimiento	13
Incumplimiento de metas	9
Inasistencia al trabajo	8
La falta de responsabilidad	14
TOTAL	44

GRAFICO N°4: CONSECUENCIAS POR LA QUE SE DA LA ROTACIÓN DE EMPLEADOS EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.



Interpretación: De los encuestados 13 responden que las causas por las que existe dicha rotación es por bajo rendimiento. 9 indican que por el incumplimiento de metas, 8 responden que por inasistencia al trabajo, 14 afirmaron que se da por la falta de responsabilidad laboral de parte de los empleados. De los datos mencionados anteriormente podemos observar que si se da la rotación de empleados en las cooperativas y las causas por las que más se da es por bajo rendimiento y por la falta de responsabilidad laboral.

PREGUNTA N°5

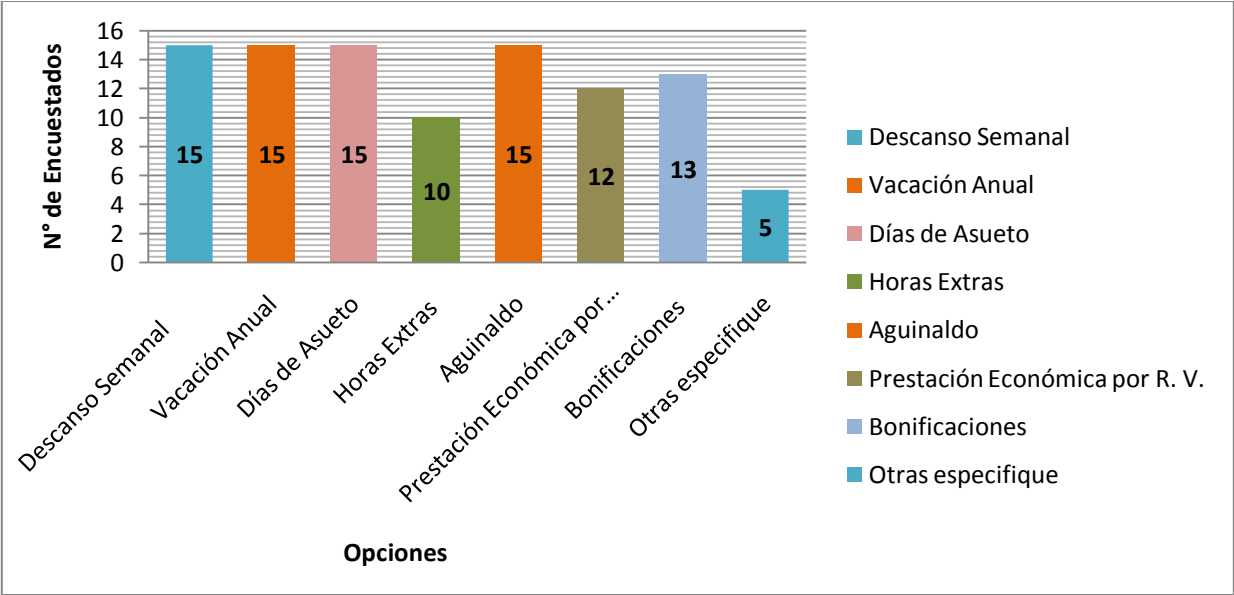
De las siguientes Prestaciones Laborales: ¿Cuáles proporciona a sus empleados?

OBJETIVO: Identificar cuáles son las prestaciones laborales que los gerentes proporcionan a sus empleados en las cooperativas financieras.

CUADRO N°11: PRESTACIONES LABORALES

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
Descanso Semanal	15
Vacación Anual	15
Días de Asueto	15
Horas Extras	10
Aguinaldo	15
Prestación Económica por Renuncia Voluntaria	12
Bonificaciones	13
Otras especifique	5
TOTAL	100

GRAFICO N°5: PRESTACIONES LABORALES QUE LOS GERENTES PROPORCIONAN A SUS EMPLEADOS EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.



Interpretación: Del total de los Encuestados. 15 se les otorga el día de descanso semanal, 15 cuentan con la Vacación Anual, 15 respondieron por la prestación de los días de asueto, 10 se les proporciona la obligación de horas extras, 15 afirmaron el Aguinaldo, 12 cuentan con La Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, 13 respondieron con Bonificaciones. 5 tomo a bien seleccionar la opción Otras, estas incluyen; Uniformes. Regalías al cumplir sus metas etc. Los datos indican que los gerentes en su mayoría proporcionan las obligaciones laborales a los empleados de las cooperativas, las prestaciones que mas otorgan a sus empleados el descanso semanal, la vacación anual, días de asueto, y aguinaldo.

PREGUNTA N°6

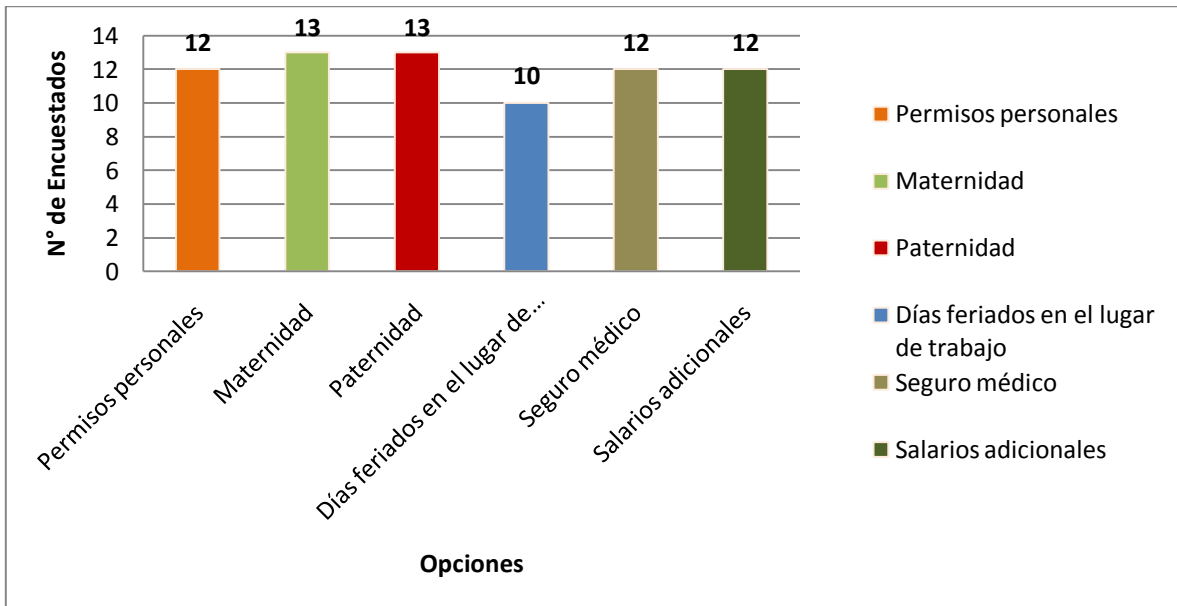
Además de las Prestaciones Laborales mencionadas anteriormente. ¿Qué otras Prestaciones Laborales otorga a sus empleados?

OBJETIVO: Conocer si los empresarios tienen conocimiento sobre otras Prestaciones Laborales y cuáles de estas obligaciones aplican en las Cooperativas Financieras.

CUADRO N° 12: PRESTACIONES LABORALES

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
Permisos personales	12
Maternidad	13
Paternidad	13
Días feriados en el lugar de trabajo	10
Seguro médico	12
Salarios adicionales	12
TOTAL	72

GRAFICO N°6: PRESTACIONES LABORALES QUE OTORGAN LOS GERENTES EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS



Interpretación: Del total de los Encuestados. 12 responden que cuenta con permisos personales, 13 cuentan con permiso por maternidad, 13 afirmaron prestación por Paternidad, 10 se les otorga días feriados en el lugar de trabajo, 12 responden Seguro médico, 12 afirmaron Salarios adicionales. Las prestaciones que más se les otorga son permisos por maternidad, paternidad, seguro médico, salarios adicionales ya sea por cumplimiento de metas etc.

PREGUNTA N°7

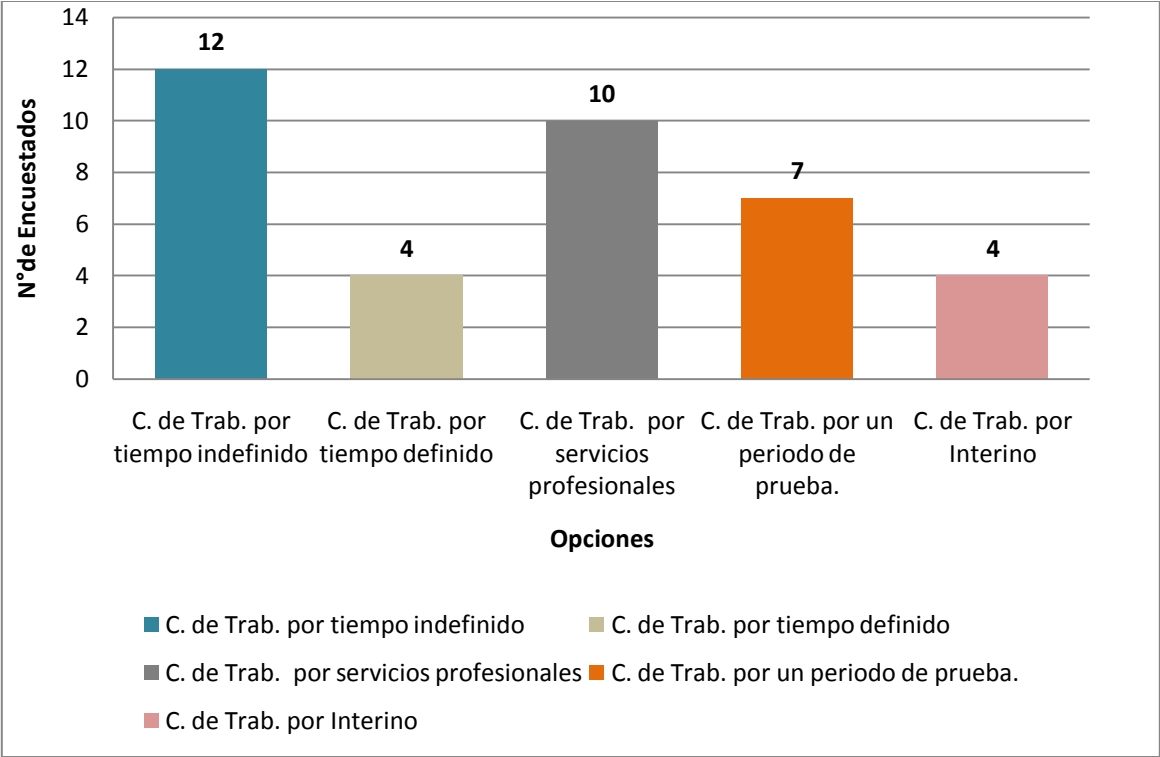
De las siguientes modalidades de contratación que regula El Código de Trabajo:
¿Cuál de las modalidades de contratación aplica en la Cooperativa?

OBJETIVO: Identificar cuáles son las modalidades de contratación que los gerentes aplican en al momento de contratar personal en las Cooperativas Financieras.

CUADRO N° 13: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
Contrato de trabajo por tiempo indefinido.	12
Contrato de trabajo por tiempo definido.	4
Contrato de trabajo por servicios profesionales.	10
Contrato de trabajo por un periodo de prueba.	7
Contrato de trabajo por Interino.	4
TOTAL	37

GRAFICO N°7: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE APLICAN EN LAS COOPERATIVAS



Interpretación: Del total de los Encuestados. 12 responden que la modalidad de contratación de la cooperativa es de Contrato de trabajo por tiempo indefinido, 4 personas afirmaron Contrato de trabajo por tiempo definido, 10 Contrato de trabajo por servicios profesionales, 7 responden Contrato de trabajo por un periodo de prueba, 4 afirmaron Contrato de trabajo por Interino, Podemos observar que la modalidad de contratación que más aplican los gerentes generales en la cooperativa es el Contrato de trabajo por tiempo indefinido.

PREGUNTA N°8

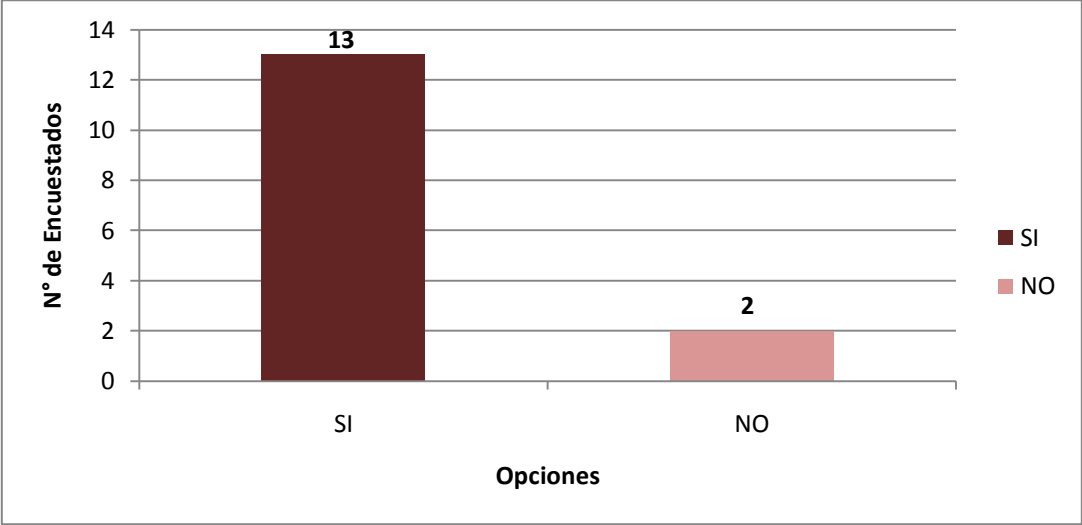
¿En la Cooperativa cuentan con un reglamento interno de trabajo aprobado por El Ministerio de Trabajo?

OBJETIVO: Identificar si en las Cooperativas Financieras cuentan con el reglamento interno de trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo.

CUADRO N° 14: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	13
NO	2
TOTAL	15

GRAFICO N°8: CONOCER SI LA COOPERATIVA CUENTA CON UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.



Interpretación: De las áreas encuestadas, 13 indican en la Cooperativa si hay un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo, 2 responden que no hay Reglamento Interno de Trabajo así como lo establece el Ministerio de Trabajo.

PREGUNTA N°9

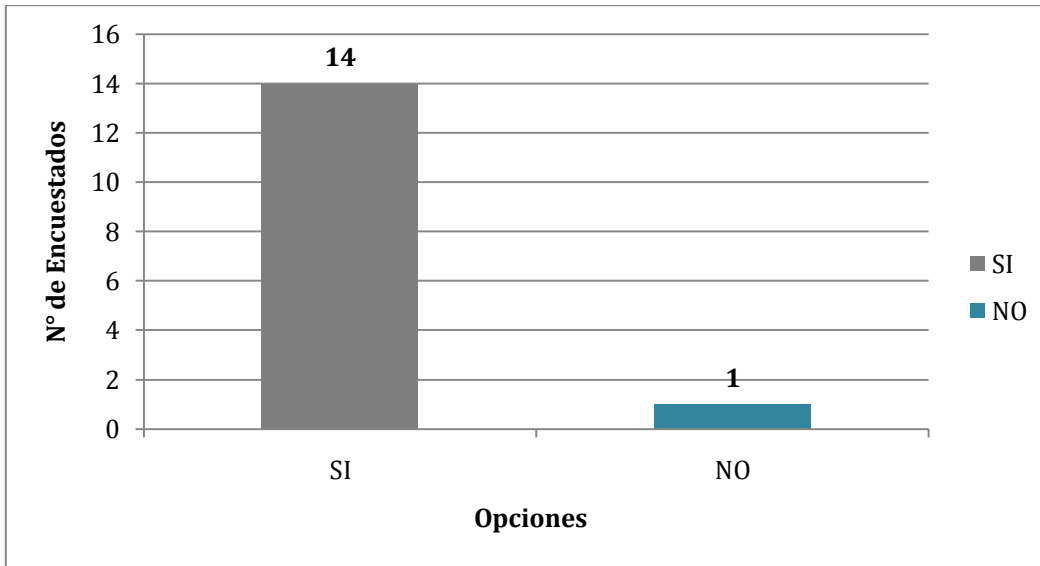
¿Están los contratos de trabajo individual inscritos en El Ministerio de Trabajo suscritos con sus trabajadores?

OBJETIVO: Identificar si los contratos de trabajo individual están inscritos en el Ministerio de Trabajo.

CUADRO N° 15: LOS EMPLEADOS ESTÁN INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	14
NO	1
TOTAL	15

GRAFICO N°9: INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO



Interpretación: De los resultados obtenidos indica 14 indican en las Cooperativa si se cuenta inscritos en el Ministerio de Trabajo, 1 afirmaron que no. De acuerdo a los resultados obtenidos los que conocen de ese procedimiento lo hacen proporcionando la respectiva copia tanto a la persona que trabaja como al ministerio de trabajo, conteniendo los requisitos establecidos en la ley según el tipo de contrato que sea.

PREGUNTA N°10

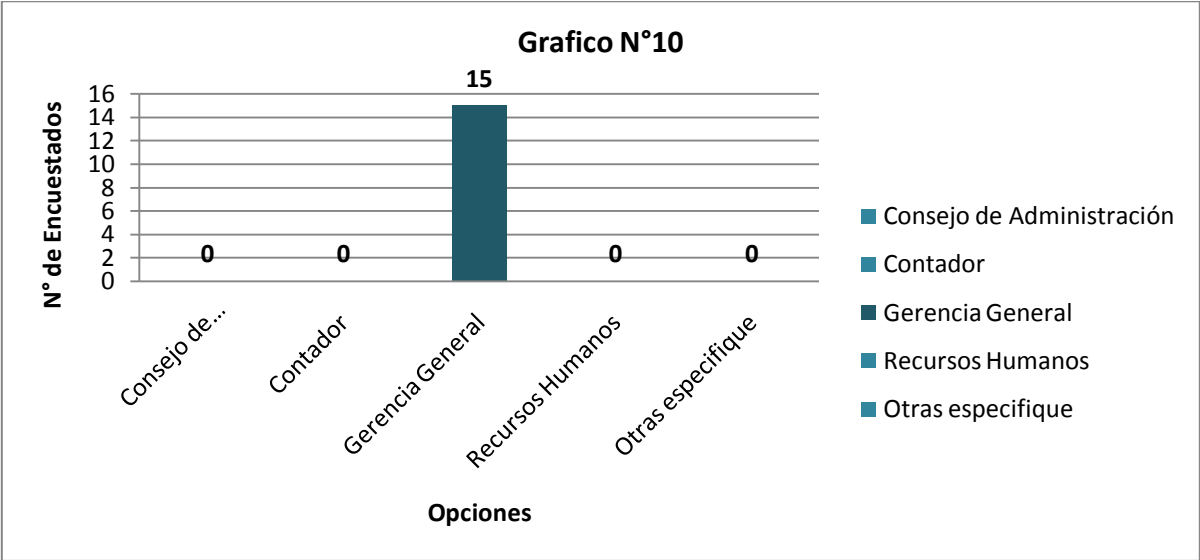
¿Cuál es el área responsable del manejo de la Administración de Recursos Humanos?

OBJETIVO: Identificar quien es el responsable del manejo de la Administración de Recursos Humanos.

CUADRO N° 16: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RESPUESTAS	FRECUENCIA ABSOLUTA
Consejo de Administración	0
Contador	0
Gerencia General	15
Recursos Humanos	0
Otras especifique	0
TOTAL	15

GRAFICO N°10: MANEJO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS COOPERATIVAS FINANCIERAS.



Interpretación: De los 15 encuestados indican que en Las Cooperativas Financieras el responsable del manejo de la Administración de Recursos Humanos está directamente supervisado por la Gerencia General. La razón por la que la manejan ellos es porque no hay un área de Recursos Humanos y en la otra Cooperativa funciona como sucursal y la encargada es la Gerencia.

PREGUNTA N°11

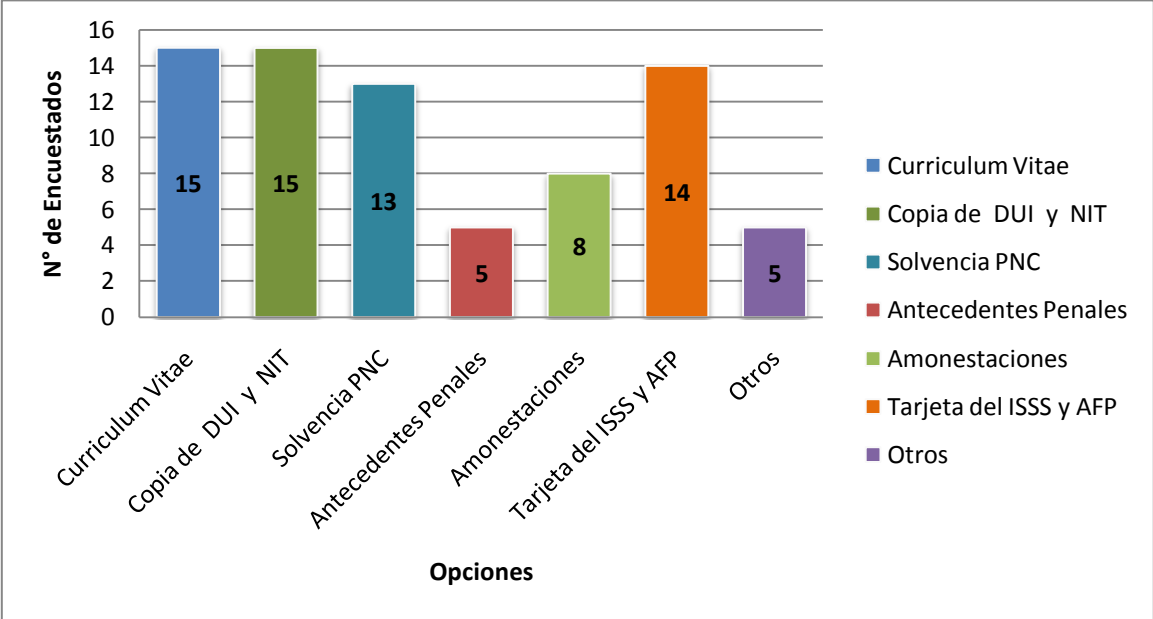
Se maneja un expediente del personal que labora en su cooperativa de forma individual. ¿Qué documentación incorpora en cada expediente?

OBJETIVO: Conocer qué documentación se incorpora en cada expediente del personal que labora en la cooperativa.

CUADRO N° 17: DOCUMENTACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA COOPERATIVA

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA
Curriculum Vitae	15
Copia de DUI y NIT	15
Solvencia PNC	13
Antecedentes Penales	5
Amonestaciones	8
Tarjeta del ISSS y AFP	14
Otros	5
TOTAL	75

GRAFICO N°11: DOCUMENTACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA COOPERATIVA



Interpretación: Del total de los Encuestados. 15 responden Curriculum Vitae, 15 responden Copia de DUI y NIT, 13 responden Solvencia PNC, 5 Antecedentes Penales, 8 Amonestaciones, 14 responden Tarjeta del ISSS y AFP, 5 Otros. De acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar que la Cooperativa maneja un expediente de cada empleado que labora y que estos expedientes incluyen toda la documentación personal y necesaria referente al área laboral.

PREGUNTA N°12

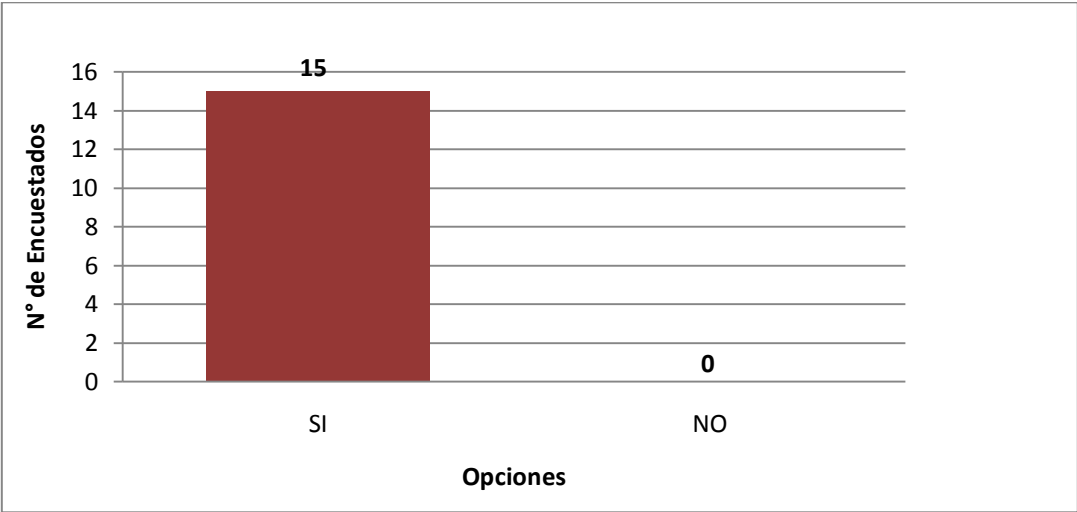
¿Considera necesaria la elaboración de una Guía de Cumplimientos de las Obligaciones Laborales?

OBJETIVO: Conocer la opinión de los gerentes, contadores y empleados en cuanto a la necesidad e importancia de elaborar una Guía Cumplimientos de las Obligaciones Laborales.

CUADRO N° 18: ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE CUMPLIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA
SI	15
NO	0
TOTAL	15

GRAFICO N°12: ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE CUMPLIMIENTOS DE OBLIGACIONES LABORALES.



Interpretación: De los 15 encuestados respondieron que si les seria de mucha utilidad el uso de una guía orientada al cumplimiento de la normativa legal que los rige. Los datos indican que los gerentes prefieren más la opción de hacer uso de una guía que les facilite el cumplimiento de las obligaciones laborales ya que los orienta desde el momento que inician operaciones.

4.2. Conclusiones y Recomendaciones.

4.2.1. Conclusiones.

Con base a los resultados obtenidos mediante la investigación de campo y las observaciones realizadas se concluye lo siguiente:

- ❖ Las Cooperativas Financieras conocen la mayoría de las obligaciones laborales que tienen que cumplir, sin embargo, se pudo identificar que no tienen pleno conocimiento sobre los aspectos legales que regulan dichas obligaciones.

- ❖ En las Cooperativas Financieras no poseen con un documento que detalle los procedimientos a seguir para el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales.

- ❖ En las Cooperativas Financieras cuentan con un reglamento interno de trabajo aprobado por el ministerio de trabajo, pero no todos los empleados tienen conocimiento de dicho reglamento.

- ❖ En las Cooperativas Financieras todos consideran necesaria una guía de cumplimientos que contenga el detalle de las principales obligaciones laborales.

4.2.2. Recomendaciones

Con base a los resultados obtenidos mediante la investigación de campo y las observaciones realizadas se recomienda lo siguiente:

- ❖ Los gerentes generales deben estar más conscientes e informarse sobre las leyes que le son aplicables en las Cooperativas Financieras, lo cual le permitirá saber las obligaciones a las que estarán sujetos.
- ❖ En las Cooperativas Financieras mostraron aceptación de una guía sobre las obligaciones laborales, y la implementación de la normativa legal, etc. Deben capacitar a los Gerentes, Contadores y Empleados con el fin de dar a conocer sobre dichas obligaciones.
- ❖ El reglamento interno de trabajo este divulgado dentro de la cooperativa para que así los empleados tengan conocimiento y sea socializado mediante una nota que detalle los procedimientos a seguir en las Cooperativa Financieras.
- ❖ Es necesario que cada Cooperativa elabore su propio manual y para desarrollarse ese manual. Las Cooperativas deben elaborar e implementar el manual orientado al cumplimiento de las obligaciones laborales a las que están sujetas.
- ❖ La implementación de una Propuesta de un Manual orientado al cumplimiento de las obligaciones laborales en las Asociaciones Cooperativas Financieras, sería una herramienta que permitirá a los gerentes facilitar el proceso de las obligaciones laborales.

CAPÍTULO V

**PROPUESTA DE MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES LABORALES DE LAS ASOCIACIONES
COOPERATIVAS FINANCIERAS DEL MUNICIPIO DE CIUDAD
BARRIOS EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL 2019**

CAPITULO V

5.0 PROPUESTA DE MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LAS ASOCIACIONES COOPERATIVAS FINANCIERAS DEL MUNICIPIO DE CIUDAD BARRIOS EN EL DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL 2019

5.1. OBJETIVO GENERAL

- Elaborar una guía que sirva como herramienta básica para las Asociaciones Cooperativas Financieras de Ciudad Barrios de la Ciudad de San Miguel; Con el objeto de dar a conocer las obligaciones laborales, así como también el cumplimiento de otras normativas tales como el Código de Trabajo.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar un instrumento que sirva de guía para el cumplimiento de las Obligaciones Laborales en las Asociaciones Cooperativas Financieras de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.
- Identificar el marco regulatorio relacionado con las Obligaciones Laborales para las Cooperativas de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.

5.3. FINALIDAD

La finalidad del estudio tiene como propósito la elaboración y divulgación de una guía para que los patronos conozcan cuales son las obligaciones laborales y otras normas que deben cumplir, dándoles a conocer a los empleados de las obligaciones laborales y los beneficios que la ley exige, otorgarse las prestaciones a la seguridad social, de igual manera debe garantizar la seguridad a los trabajadores, con el objeto de lograr el pago de las obligaciones laborales. Además con esta guía se busca contribuir a disminuir los riesgos empresariales evitando que el patrono cometa infracciones laborales, y así evitarles sanciones económicas.

5.4. AMBITO DE APLICACIÓN

El manual está dirigido para ser aplicado a las Asociaciones Cooperativas Financieras de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel. Así como también aquellos que desconocen cuáles son las obligaciones laborales.

5.5. ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL

El manual es necesario que se actualice cada año, debido a los cambios que se dan en la legislación laboral permitiendo así a los empleados de las asociaciones cooperativas financieras estar enterados cada vez que se realicen reformas a los artículos de las diferentes leyes laborales.

5.6. GUIA DE LAS OBLIGACIONES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL CODIGO DE TRABAJO.

La presente guía se basa en las Regulaciones Laborales y los beneficios que la ley exige a los empleados de las Asociaciones Cooperativas Financieras, a continuación mencionamos algunas obligaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo son los siguientes:

5.6.1. Obligaciones Laborales establecidas en El Código de Trabajo.

5.6.1.1. El Salario

¿Qué es Salario?

Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador como Compensación del trabajo realizado. (Art 119 CT).

¿Qué es Salario Básico?

Es la retribución en dinero que le corresponde al trabajador por los servicios que le presta al patrono, en virtud de lo estipulado en el contrato de trabajo, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios. (Art. 140 CT).

¿Qué es el Salario Mínimo?

Es la remuneración mínima que un empleador debe pagar a un trabajador y en ningún caso, se puede pagar un salario inferior al salario mínimo legal vigente. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del trabajador en el orden material, moral y cultural. (Art. 144 CT).

¿Qué es el Salario Ordinario?

Es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

¿Qué es el Salario Extraordinario?

El extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

5.6.1.2. Procedimientos durante el trabajador este en la empresa para el control de los salarios.

Procedimientos para el control de los salarios (Arts.120, 127 y 128 CT)

- ❖ El salario debe pagarse en moneda de curso legal.
- ❖ Se debe pagar en la fecha convenida y lugar establecido, en el Reglamento Interno de Trabajo.
- ❖ El salario debe ser pagado al trabajador; pero si este no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero(a) de vida, o alguno de sus ascendientes o descendientes previamente autorizados.
- ❖ Los valores a remunerar deberán cubrir las compensaciones mínimas vigentes, establecidas por el Estado y compensar la labor efectuada.
- ❖ Las planillas de sueldo deberán elaborarse un día antes a la fecha de efectuarse los pagos, serán firmadas por el responsable de su elaboración, revisadas por el contador y aprobadas por el propietario. Se emitirán con duplicado, la original para archivo y la copia para contabilidad. Ver Anexo
- ❖ Los pagos se efectuaran a través de efectivos o depósitos a cuenta bancaria.

Principales formas de estipulación de salario. (Art. 126 código de trabajo)

- a. Por unidad de tiempo.
- b. Por unidad de obra.

- c. Por sistema mixto
- d. Por tarea.
- e. Por comisión.
- f. A destajo, por ajuste o precio alzado.

5.6.2. Obligación de Elaborar Contrato de Trabajo (Art. 17 Al 24 Código De Trabajo).

El Contrato Individual De Trabajo

¿Qué es el Contrato Individual De Trabajo?

Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario. (Art. 17 Inc. lo CT).

Obligación de Elaborar Contrato De Trabajo (Art. 17 Al 24 Código De Trabajo)

Una de las obligaciones del patrono es la de extender un contrato a sus empleados, en el cual se defina la relación laboral a la que estarán sujetos.

Emitir contrato individual de trabajo que deberá constar por escrito, en tres ejemplares: para el patrono, trabajador y para la Dirección General de Trabajo, enviándolo dentro de los 8 días siguientes al de la celebración, modificación o prorroga.

5.6.2.1. Requisitos y procedimientos de como se debe elaborar el contrato individual de trabajo.

El contrato escrito contendrá:

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

- ✓ Número, lugar y fecha de expedición de los Documentos de Identidad Personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerlo, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;
- ✓ El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
- ✓ El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;
- ✓ La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
- ✓ El 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.
- ✓ El horario de trabajo;
- ✓ El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;) Forma, período y lugar de pago;
- ✓ La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono
- ✓ Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;
- ✓ Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- ✓ Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- ✓ Firma de los contratantes

Anexo CT1 (Contrato de Trabajo)

Procedimientos de elaboración del contrato de trabajo:

Cuando se haya terminado el contrato Expedir una constancia al trabajador que contenga lo siguiente:(Art. 60).

- 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.
- d) Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:
- e) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y
- f) La causa o causas de la terminación del contrato.

5.6.2.2. Procedimientos establecidos para la Renuncia de los Empleados.

- ❖ El empleado deberá notificar por escrito su jefe inmediato la decisión de renuncia.
- ❖ La renuncia de un empleado deberá presentarse por escrito preferentemente con un mínimo de 15 días de anticipación a la fecha de salida.
- ❖ En caso de que la renuncia sea antes de los 30 días de que el trabajador ha iniciado a prestar sus servicios, no se realizará la actividad anterior.
- ❖ El propietario y/o Administrador debe establecer una entrevista con el empleado, para que dé a conocer los motivos de la renuncia.
- ❖ Conocer y solicitar la opinión del jefe inmediato.
- ❖ Si la renuncia no procede, pasar al proceso de cambios de información de empleados.
- ❖ Si procede la renuncia, continuar el proceso y llevar a cabo la entrevista de salida.
- ❖ Informar de la renuncia al departamento de Contabilidad o su encargado, para el cálculo de remuneraciones (si fuere necesario) y para la elaboración del finiquito
- ❖ Registrar la renuncia en el expediente del empleado.

- ❖ Otorgar Constancia al trabajador donde se exprese:
- ❖ La fecha de iniciación y la terminación de labores
- ❖ La clase de trabajo desempeñado.
- ❖ El salario devengado durante el último periodo de pago.
- ❖ La eficiencia y comportamiento del trabajador.
- ❖ La causa o causas de la terminación del Contrato.
- ❖ Concluida su relación laboral, el empleado deberá entregar los bienes de la empresa en custodia a las áreas correspondientes.

5.6.2.3. Procedimientos establecidos para el Despido de los Empleados.

- ❖ El Propietario y/o Administrador debe elaborar un comunicado al empleado, informando los motivos del despido.
- ❖ Informar al jefe inmediato del empleado, los motivos del despido.
- ❖ La Administración debe citar a entrevista al empleado y su jefe inmediato, comunicando la fecha, hora y lugar.
- ❖ En caso de que el despido sea antes de los 30 días de que el trabajador ha iniciado a prestar sus servicios no se realizará la actividad anterior.
- ❖ Se presentan a la entrevista con el Propietario y/o Administrador, el empleado y su jefe inmediato
- ❖ Resultado de la entrevista con observaciones y opciones para análisis y toma de decisiones.
- ❖ Complementar el resultado de la entrevista con las observaciones necesarias y presentar opciones al empleado.
- ❖ Comunicar la decisión tomada, al jefe inmediato.

- ❖ Si no procede el despido, pasar al proceso de modificación de información del empleado.
- ❖ Si procede, continuar el proceso de despido.
- ❖ Informar del despido al departamento de Contabilidad o su encargado, para el cálculo de las remuneraciones como: salarios, vacaciones proporcionales e indemnización. (Si el contrato fuere terminado con responsabilidad para el patrono), y para la elaboración del finiquito.
- ❖ Registrar el despido en el expediente del empleado.
- ❖ Otorgar Constancia al trabajador donde se exprese:
 - ❖ La fecha de iniciación y la terminación de labores.
 - ❖ La clase de trabajo desempeñado.
 - ❖ El salario devengado durante el último periodo de pago.
 - ❖ La eficiencia y comportamiento del trabajador.
 - ❖ La causa o causas de la terminación del Contrato.
- ❖ Concluida su relación laboral, el empleado deberá entregar los bienes de la empresa en custodia a las áreas correspondientes.
- ❖ Tomar una decisión sobre las observaciones y opciones presentadas por el jefe inmediato y el Propietario y/o Administrador.
- ❖ Informar al empleado los términos de la negociación.
- ❖ Si la renuncia no procede, pasar al proceso de cambios de información de empleados.
- ❖ Si procede la renuncia, continuar el proceso y llevar a cabo la entrevista de salida.
- ❖ Informar de la renuncia al departamento de Contabilidad o su encargado, para el cálculo de remuneraciones (si fuere necesario) y para la elaboración del finiquito
- ❖ Registrar la renuncia en el expediente del empleado.

- ❖ Otorgar Constancia al trabajador donde se exprese:
- ❖ La fecha de iniciación y la terminación de labores
- ❖ La clase de trabajo desempeñado.
- ❖ El salario devengado durante el último periodo de pago.
- ❖ La eficiencia y comportamiento del trabajador.
- ❖ La causa o causas de la terminación del Contrato.
- ❖ Concluida su relación laboral, el empleado deberá entregar los bienes de la empresa en custodia a las áreas correspondientes.

5.6.3. Requisitos y procedimientos de las Obligaciones y Prohibiciones que tienen los patronos (Art 30 y 31 Código de Trabajo).

¿Cuáles son las Obligaciones y Prohibiciones que tienen los patronos?

Si por alguna causa imputable al patrono sus empleados dejaran de laborar, este deberá pagar a sus empleados el salario ordinario equivalente a todo ese tiempo que dejaren de trabajar. (Art. 29).

- ❖ Se prohíbe a los patronos exigir o aceptar algún tipo de gratificación de parte de los empleados para ofrecer algún tipo de privilegio o para poder ser admitidos en el trabajo,
- ❖ Se prohíbe que traten de influir sobre política y religión de los empleados, que traten de discriminar a empleados por condiciones de sindicalizados o tomar represalias por esto mismo.

El patrono está obligado a permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional del Salario Mínimo autorizado tenga acceso a todos los sitios donde se ejecute el trabajo, estos datos solo deberán ser utilizados para fines estadísticos sin actuación judicial.

Requisitos y Procedimientos que tienen los patronos:

Son obligaciones de los patronos:(Art 30 y 31 Código de Trabajo)

- 1) El patrono está obligado a pagar a sus empleados en el lugar, forma y fecha establecidos previamente.
- 2) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar.
- 3) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores.
- 4) Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra.
- 5) Conceder licencia al trabajador y trabajadora:
 - a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente.
 - b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes.
 - c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo.
- 6) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
- 7) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo.

- 8) Todas las que impongan este código, la ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana, y demás fuentes de obligaciones laborales.

Se prohíbe a los patronos:

1. Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
2. Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
3. Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
4. Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
5. Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
6. Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;

5.6.3.1. Obligaciones y Prohibiciones que tienen los trabajadores.

¿Cuáles son las Obligaciones que tienen los Trabajadores?

- 1) Desempeñar el trabajo convenido.
- 2) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores.
- 3) Desempeñar el trabajo con diligencia, (voluntad y capacidad) y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 4) Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- 5) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones. **(Art. 31)**

¿Cuáles son las Prohibiciones que tienen los Trabajadores?

- 1) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia del patrono o jefes inmediatos.
- 2) Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono.
- 3) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores.

- 4) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de los servicios.
(Art. 32)

5.6.4. Obligación de cumplir con la jornada de trabajo (art. 161 al 162 código de trabajo).

¿Cuáles son las jornadas de trabajo?

Las jornadas de trabajo son diurnas y nocturnas, las diurnas comprenden desde las seis horas hasta las diecinueve de un mismo día, y las nocturnas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.(Art. 161 CT).

La jornada diurna no deberá exceder de ocho horas diarias ni la nocturna de siete, salvo por excepciones legales, lo cual significa que la semana laboral diurna no debe exceder de cuarenta y ocho horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Jornada de trabajo: Establecer al trabajador una jornada laboral

Cumplimiento:

La jornada de trabajo se divide en dos: diurna y nocturna, la diurna no excederá de ocho horas diarias y la nocturna de siete horas diarias. Y la semana laboral no excederá de cuarenta y cuatro horas.

- ✓ La jornada diurna está comprendida entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día, y la semana laboral no excederá de cuarenta y cuatro horas laboradas.(Art. 161 CT).
- ✓ La jornada nocturna está comprendida entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente, y su semana laboral no excederá de treinta y nueve horas.

Con excepción del trabajo en tareas peligrosas o insalubres, donde la jornada diurna no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales. Y para la jornada nocturna no excederá de seis horas diarias ni treinta y seis horas semanales.

5.6.5. Obligación de pago de las horas extras.

Horas Extras:(Art. 168 de Código de Trabajo).

- ❖ Las horas extras se calcularán respetando la jornada de trabajo que establece el Código de Trabajo, según Artículo 168, del Código de Trabajo.
- ❖ Serán pagadas con un recargo del 100% de las horas ordinarias.
- ❖ El pago de las horas extras se hará en efectivo.
- ❖ El pago de las horas extras se incluirá en la planilla de pagos del respectivo mes.

Requisitos y Procedimientos para el pago de las horas extras:

Cuando el empleador por circunstancias imprevistas, especiales o necesarias necesite que sus trabajadores laboren fuera de su jornada de trabajo estipulado. Todo trabajo en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente al 100% del salario básico por hora. Y si el trabajo se efectuare en horas nocturnas se calculará un recargo adicional del 25% sobre el trabajo establecido para igual trabajo en horas diurnas.

5.6.6. Obligación de proporcionar al trabajador un día de descanso remunerado. (ART. 171 al 176 Código de Trabajo).

¿Qué es el Descanso Semanal?

Es el día de reposo remunerado al cual tienen derecho los trabajadores por cada semana laboral que se complete. (Art.38 Ord. Art.171 CT).

Requisitos y Procedimiento para otorgarle un día de descanso al trabajador:

El Patrono está obligado a dar a todo trabajador un día de descanso remunerado por cada semana laboral, el cual debe estar incluido en su salario semanal, quincenal o mensual (El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a remuneración).

El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, las empresas de trabajo continuo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana.

Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del 50% como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

El Descanso Semanal

- ✓ Se realizará una programación mensual para establecer el día de descanso semanal para cada empleado; el trabajo es continuo, por lo que se les otorga un día diferente al domingo.
- ✓ El descanso semanal será incluido en el pago mensual, y no podrá ser descontado.

- ✓ El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.
- ✓ Si trabajan en hora extraordinarias en ese día, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que le corresponde por la jornada de ese día.

5.6.7. Obligación de Otorgar días de asueto (Art. 190 al 194 código de trabajo).

¿Qué son los Días de Asueto?

Son los días declarados por ley o decretos como no laborables, por constituir una fiesta nacional o local.

Cumplimiento:

Los días de asueto son días no hábiles para el trabajo, que tienen por objeto que la persona trabajadora pueda destinarlos, con entera libertad, a celebrar las festividades cívicas o religiosas que se conmemoran en esas fechas. La ley establece como días de asueto, los siguientes:

- ❖ **1 de Enero:** Año Nuevo
- ❖ **9 de Abril:** Jueves Santo
- ❖ **10 de Abril:** Viernes Santo
- ❖ **11 de Abril:** Sábado Santo
- ❖ **12 de Abril:** Domingo de Pascua
- ❖ **1 de Mayo:** Día del Trabajo
- ❖ **10 de Mayo:** Día de la Madre
- ❖ **17 de Junio:** Día del Padre
- ❖ **5 de Agosto:** Fiestas de San Salvador (Excepto en el departamento de San Salvador)

- ❖ **6 de Agosto:** Celebración del Divino Salvador del Mundo
- ❖ **15 de Septiembre:** Día de la Independencia
- ❖ **2 de Noviembre:** Día de los Difuntos
- ❖ **25 de Diciembre:** Navidad

Además, el 3 y 5 de agosto son de asueto para las personas trabajadoras que laboren en la ciudad de San Salvador. En el resto de la República, será de asueto el día principal de la festividad más importante el lugar, según la costumbre. El Código de Trabajo establece que únicamente quedan excluidas del disfrute del asueto las personas trabajadoras a domicilio y aquellas cuyos salarios se hayan estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado.

No existe obligación para la persona trabajadora de laborar el día de asueto. Ésta debe ser una decisión que en forma conjunta tomen ambas partes de la relación laboral. Sin embargo, en las empresas que presten servicios públicos o esenciales a la comunidad, los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe la persona empleadora, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario. En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán quienes presten sus servicios en:

- ❖ Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no están obligados a trabajar después de las doce horas.
- ❖ Hoteles, restaurantes y refresquerías.
- ❖ Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos.
- ❖ En estos casos, los trabajadores y trabajadoras que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración Extraordinaria .Si laboran el día de asueto, las personas trabajadoras tienen derecho a devengar un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del 100% de éste. Cuando el pago del salario es semanal, quincenal, mensual u otro mayor, el día de asueto trabajado debe ser pagado en forma doble, es decir, la persona empleadora deberá sumar al salario ordinario de ese período el

valor correspondiente al salario básico de un día sencillo. Si trabaja en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará con base en el salario extraordinario.

5.6.8. Obligación de La vacación anual remunerada:(Art. 177 al 189 código de trabajo).

¿Cuál es la Vacación Anual Remunerada?

Después de trabajo continuo en la misma empresa o bajo dependencia del mismo patrono, los empleados tienen derecho a una vacación equivalente a quince días remuneradas al salario ordinario correspondiente a ese tiempo más un treinta por ciento sobre este mismo.

Cumplimiento de la Vacación Anual Remunerada:

Las vacaciones deben ser remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso, más 30% del mismo. Para calcular tal monto, se toma en cuenta:

El salario básico que la persona trabajadora devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo.

El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador o trabajadora haya devengado durante los 6 meses anteriores a la fecha en que deba gozar de él entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones.

Procedimiento para el pago de Vacaciones Anuales Remuneradas

- ✓ Se creara un archivo que contenga la programación de vacaciones anuales para los empleados, que contendrá el periodo que se deberá asignar a cada uno. De esa manera no habrán dos empleados gozando de las vacaciones en el mismo periodo.
- ✓ Se elaborara un documento donde contenga los cálculos de las vacaciones.
- ✓ Las vacaciones se calcularan con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.
- ✓ Si el trabajador goza de alojamiento, alimentación o ambas a la vez, se aumentará la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas.
- ✓ Todo trabajador para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de 200 días trabajados en el año.
- ✓ El pago de las vacaciones se realizará antes de que el trabajador goce de éstas, y se debe notificar al trabajador la fecha de iniciación de ellas, por lo menos con 30 días de anticipación.
- ✓ Se emitirá un recibo de pago donde deberá firmar el emisor y el trabajador.

5.6.9. Obligación de pago de aguinaldo (art. 196-198 Código de Trabajo).

¿Qué es el aguinaldo?

Es una prima que el patrono paga por cada año o parte de éste, en que el trabajador haya prestado sus servicios en una empresa. (Art.196 CT).

Pago de aguinaldo. (Art. 196-198 código de trabajo)

Cumplimiento:

Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores que tuvieren un año o más de estar a su servicio un aguinaldo por cada año de trabajo (Los trabajadores que al día 12 de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada).

Aguinaldo

El aguinaldo deberá ser otorgado en el periodo del 12 al 20 de diciembre de cada año.

- ❖ Se elaborara un documento que contenga los cálculos de los aguinaldos.
- ❖ Deberá ser cancelado en efectivo.
- ❖ El pago del aguinaldo se realizara de manera independiente al salario del mes de diciembre.
- ❖ El aguinaldo se calculara respetando los lineamientos del Código de Trabajo.
- ❖ Se entregara un recibo a cada empleado para hacer constar la entrega del respectivo aguinaldo.
- ❖ Se elaborara una planilla para el control del pago del aguinaldo.
- ❖ El periodo de cálculo será del 12 de diciembre del año 1 al 11 de diciembre del año.

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

- ❖ Para quien tenga **uno y tres años** de servicio, la prestación equivale al salario de **15 días**.
- ❖ Entre **tres y diez años** de servicio, equivale al salario de **19 días**.

- ❖ Para **diez o más años** de antigüedad, la prestación es igual al salario de **21 días**.

Cuando se declare terminado un contrato con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día 12 de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

5.6.10. Prestaciones por Maternidad.

¿Qué es prestaciones por maternidad?

El concepto de descanso por maternidad se trata de un período de incapacidad remunerada. En el mismo. Brindar el respectivo descanso por maternidad es obligación de tu patrono.

Prestaciones por Maternidad. (Art. 309 al 312 código de trabajo)

Cumplimiento:

El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

Protección a la lactancia materna en el trabajo.

Las trabajadoras tienen derecho a interrupciones pagadas para la lactancia, de una duración de una hora, para que las nuevas madres puedan amamantar a su hijo(a) hasta que el niño(a) tenga seis (06) meses de edad. Estas interrupciones pueden dividirse en dos descansos de 30 minutos, si así lo solicita la trabajadora.

El tiempo de interrupciones para la lactancia se considera como tiempo de trabajo. La Constitución también requiere que los empleadores mantengan guarderías para el cuidado de los hijos de los trabajadores.

Procedimientos para conceder la licencia por maternidad:

La trabajadora presentara al patrono una constancia médica en la que constara que se encuentra en estado de embarazo y en la que se refleje la fecha en que este previsto sea el parto. El derecho a la licencia por dieciséis semanas se le otorgara en todo caso, mientras que para tener derecho a la prestación económica la trabajadora deberá encontrarse laborando para el mismo patrono por un periodo de seis meses anteriores a la fecha programada para el parto.

Licencia por paternidad

No hay ninguna disposición clara en la ley sobre la licencia de paternidad, ya sea remunerada o no remunerada. Sin embargo, el Código de Trabajo prevé un permiso (2 días en un mes y 15 días en un año calendario) para las obligaciones familiares, que puede utilizarse como licencia de paternidad. El decreto 376 añade una disposición de la licencia de paternidad sobre el nacimiento o adopción de un hijo. Se requiere que el trabajador presente un certificado de nacimiento o de la resolución de adopción al empleador para la concesión de esta licencia. El empleador tiene que pagar a los trabajadores los salarios regulares durante el permiso de paternidad.

De acuerdo con la enmienda de 2018 en el Código del Trabajo (a través del Decreto No. 900), el trabajador tiene derecho a 3 días de licencia en caso de paternidad por nacimiento o adopción. La licencia está disponible dentro de los 15 días posteriores al parto o la adopción. El empleador debe pagar el salario completo durante la licencia de paternidad.

5.6.11. Obligación de pago de Indemnización (Art. 58 Al 60 Código de Trabajo).

Indemnización por despido de hecho sin causa Justificada

Cuando un empleado sea despedido sin causa justificada, el patrono está obligado a retribuirle una indemnización equivalente a treinta días de salario básico por cada año laborado y proporcional en caso de fracciones de años, de la cual en ningún caso deberá ser menor al salario básico equivalente a quince días.(art.58, art. 59, art. 60)

Para el caso de los contratos a plazo, si el empleado fuera despedido sin causa justificada antes del vencimiento del contrato, el patrono está obligado a indemnizarlo por el salario básico equivalente a los días que faltaren para el vencimiento de dicho contrato.

Pago de indemnización. (Art. 58 al 60 código de trabajo)

Proceso para el Cumplimiento del pago de indemnización:

El pago de la indemnización a la cual tiene derecho el trabajador en el código de trabajo de establecer que cuando un trabajador de contrato indefinido fuere despedido sin causa justificada la ley le da el 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. Para lo cual la indemnización no podrá ser menor al equivalente de lo que respecta al equivalente al salario básico de quince días.

Así mismo el patrono estará obligado a pagar al trabajador en concepto de indemnización cuando éste presente su renuncia de manera voluntaria.

5.6.12. Reglamento Interno de Trabajo. (Art. 302 al 305 código de trabajo)

Cumplimiento:

El reglamento interno de trabajo es un documento donde se plasman las obligaciones y derechos de los trabajadores y patronos, con el fin de armonizar las relaciones, así también se establecen los horarios de las jornadas de trabajo, medidas disciplinarias, entre otras.

Esta obligación recae sobre el patrono que tiene más de diez empleados permanentes, el cual es aprobado por el Director General de Trabajo.

Procedimientos y requisitos que deben cumplirse en el reglamento interno de trabajo:

El reglamento interno de trabajo deberá contener:

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;
- b) Horas y lapsos destinados para las comidas;
- c) Lugar, día y hora del pago;
- d) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;
- e) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
- f) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;
- g) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- h) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad
- i) en el desarrollo del trabajo; y
- j) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.

Posterior a la aprobación del reglamento, el patrono estará en la obligación darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

5.7. Obligaciones Laborales ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Cumplimiento:

Los patronos que empleen trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social, tienen obligación de inscribirse e inscribir a éstos, usando los formularios elaborados por el Instituto. El patrono deberá inscribirse en el plazo de cinco días contados a partir de la fecha en que asuma la calidad de tal. Los trabajadores deberán ser inscritos en el plazo de diez días contados a partir de la fecha de su ingreso a la empresa.

5.7.1. Procedimiento para la Inscripción del Patrono y Trabajadores en el Instituto del Seguro Social. (Art. 7 Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social).

Requisitos.

1. Formulario para Inscribir al empleado
2. Copia de Documento Único de Identidad.
3. Copia del Número de Identificación Tributaria
4. Aviso de inscripción debidamente completada y con firma y sello del patrono

Procedimiento:

Por parte del empleado:

1. El empleado se presentara a las oficinas administrativas del ISSS. Con el formulario completado los datos y firmado y sellado por parte del patrono.
2. Se anexara fotocopia de DUI y NIT
3. Posteriormente quedara ingresado en la base de datos del ISSS, y de forma se retendrá hasta el próximo mes.

Una vez completado el proceso de inscripción del empleado en el Instituto del Seguro Social el trabajador, será registrado en la base de datos del sistema del ISSS, para a si dicha institución enviará el próximo mes la planilla, donde aparecerá el nombre completo del empleado, que estará sujeto a ser tenido para cotizaren ISSS.

5.7.2. Procedimiento para hacer el Pago de Planilla. (Art. 48 y 49 Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social).**Procedimiento:**

El patrono deberá remitir mensualmente las planillas de cotización obrero-patronales confeccionadas en formularios especiales que le facilitará el Instituto y ciñéndose a las instrucciones que éste le dé al respecto a la información que deben contener las planillas. El pago de las cotizaciones deberá hacerlo mensualmente.

Elaboración de la planilla.

- ❖ Al momento de efectuar el pago al trabajador se le calcula el 3% de su salario esto se detalla en la planilla y se le hace el respectivo descuento.
- ❖ Se hace el cálculo de la cuota patronal que es el 7.5% sobre el sueldo.

- ❖ Se llena la planilla otorgada por el Instituto detallando todos los descuentos y toda información requerida por esta.
- ❖ Realizar el pago de la planilla dentro de los primeros ocho días hábiles del mes siguiente al que se refiere esta planilla.

Documentos que debe presentar son:

- Planilla del ISSS original
- Recibo de pago del mes anterior

En caso de haber modificaciones en la planilla se presenta una planilla complementaria la cual es revisada y autorizada por el ISSS.

5.7.3.1. Pasos para presentar Planilla pre elaborada en línea:

PASO 1:

Crear archivo en Excel, verificando que la estructura y el formato del archivo cumplan con las características detalladas en el manual y que contenga las columnas:

- Número patronal
- Periodo de presentación
- Correlativo de planilla
- Número de afiliación del empleado
- Nombre del empleado
- Salario devengado
- Pago adicional (si lo hubiera)
- Monto de vacación (si lo hubiera)
- Días laborados
- Horas laboradas por día
- Días de vacación (si los hubiera)
- Código de observación (si lo hubiera)

PASO 2:

Grabe el archivo en Excel en tipo como “texto con formato” delimitado por espacios. Una vez guardado el archivo, ábralo con bloc de notas y vuélvalo a guardar, en tipo como “documento de texto” extensión txt y codificación ANSI

PASO 3:

Desde su navegador de internet vaya a <https://oviss.iss.gob.sv>, y seleccione la opción “iniciar sesión” y seleccione en opción planilla: “Cargar planilla pre elaborada”

PASO 4:

- Elija examinar, seleccione el archivo a cargar y luego la opción abrir
- Presione subir archivo y elija Panel de control de archivos subidos
- Seleccione el archivo cargado y presione el botón explorar planilla de archivo

PASO 5:

Verificar que el avance en la presentación se encuentre en veinte por ciento y elija aprobar planilla, posteriormente, el proceso finalizara cuando de manera automática llegue al ochenta por ciento. Los recibos estarán generados para el pago en línea.

Posteriormente, recibirá un correo electrónico confirmando el proceso ejecutado.

5.7.3.2. Pasos para presentar planilla manual en línea

PASO 1:

Desde su navegador de internet introduzca la siguiente dirección electrónica <https://oviss.iss.gob.sv> seleccione la opción iniciar sesión, posteriormente, selecciones en opción planilla: elaborar planilla manual.

PASO 2:

Complete la información que le solicita la pantalla de Planilla Manual y seleccione la opción Generar Planilla.⁵²

PASO 3:

Elija el submenú “Opciones de planilla” y seleccione “Nuevo cotizante”. Digite los campos que le solicita el “Formulario de cotizante”, guarde los cambios y repita la misma acción por cada empleado.

PASO 4:

Una vez completada la planilla, revisar la información que se ha ingresado, luego presione botón “Iniciar recepción”. Y elija para la pregunta que se detalla “Iniciar Recepción”.

Una vez completada la planilla, revisar la información que se ha ingresado, luego presione botón “Iniciar recepción”. Y elija para la pregunta que se detalla “Iniciar Recepción”.

PASO 5:

El sistema despliega mensaje en la pantalla que le indica que se inició la presentación, elija aceptar.

PASO 6:

Para seguir el proceso, en el menú planilla elija la opción “Listado de archivos subidos”.

⁵²Oficina virtual del ISSS <https://oviss.iss.gov.sv>

PASO 7:

- Al lado superior izquierdo le aparecerán los archivos que ha subido, elija el último archivo subido, luego presionar botón “Explorar planilla de archivo”.
- Verificar que el avance en la presentación se encuentre en veinte por ciento y elija aprobar planilla. El sistema comenzará automáticamente con el avance en presentación de planilla.

PASO 8:

- Cuando el avance en presentación llegue al ochenta por ciento, se desplegará un submenú en el que Ud. podrá elegir la opción imprimir planilla e imprimir recibo.
- Posteriormente, recibirá un correo electrónico confirmando el proceso ejecutado.

Para poder realizar el pago de la planilla generada en OVISSS, el proceso de avance de presentación de planilla debe estar al ochenta por ciento, y realizar el siguiente proceso:

- Iniciar sesión en OVISSS, y seleccionar en el Menú Principal “Pagos”, luego seleccione la opción “Pagos Pendientes”.
- Seleccione el año y mes a cargar, presione “Cargar pagos pendientes del periodo”.
- OVISSS carga la información de sistema y en la columna “Pago en línea” seleccionar “Realizar Pago” del correlativo de planilla que desea pagar.

En esta etapa, contará con 2 opciones para efectuar el pago:

Opción 1: Pago en línea.

- Aparece en pantalla los diferentes Bancos asociados a OVISSS, seleccione el banco con el que tenga el Servicio de Pagos en línea.

- El sistema abre el sitio electrónico del Banco seleccionado, donde el Patrono debe iniciar sesión con usuario y contraseña que le proporcionó el banco y luego procede a pagar en línea.

Los bancos que ya cuentan con enlace directo al ISSS son: Banco Agrícola, Davivienda, Industrial, Procredit, Promerica, Hipotecario, G&T El Salvador, Banco Azul

Opción 2: Pago en ventanilla del banco.

Imprima el recibo generado en la OVISSS y realice el pago en la ventanilla del banco de su elección.

5.8. Obligaciones Laborales ante la Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones.

5.8.1. Afiliación al sistema de fondo de pensiones. (Art. 7, 9, 13, ley del sistema de ahorro para pensiones.)

Cumplimiento:

La afiliación al Sistema será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral. La persona deberá elegir una Institución Administradora y firmar el contrato de afiliación respectivo.

Todo empleador estará obligado a respetar la elección de la Institución Administradora hecha por el trabajador. En caso contrario, dicho empleador quedará sometido a las responsabilidades de carácter civil y administrativas derivadas de ello.

Si transcurridos treinta días a partir del inicio de la relación laboral el trabajador no hubiese elegido la Institución Administradora, su empleador estará obligado a afiliarlo en la que se encuentre adscrito el mayor número de sus trabajadores.

Toda persona sin relación de subordinación laboral quedará afiliada al Sistema, con la suscripción del contrato de afiliación en una Institución Administradora.

Procedimiento:

Podrán afiliarse al Sistema todos los salvadoreños domiciliados que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos los patronos de la micro y pequeña empresa. También podrán afiliarse al Sistema, los salvadoreños no residentes.

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

La obligación de cotizar termina al momento en que un afiliado cumple con el requisito de edad para pensionarse por vejez, aunque no ejerza su derecho y continúe trabajando.

5.8.2. Declaración y pago de cotizaciones. (Art. 19 ley del sistema de ahorro para pensiones).

Cumplimiento:

La declaración y pago deberán efectuarse dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente a aquél en que se devengaron los ingresos afectos, o a aquél en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso.

Art. 6 (Sustitución del artículo 16 Ley SAP)

1. Se incrementa en 2.00% la tasa de cotización (del 13.00% pasa al 15.00%).

Procedimiento:

El empleador o la entidad pagadora de subsidios de incapacidad por enfermedad que no pague oportunamente las cotizaciones de los trabajadores, deberá declararlas en la Institución Administradora correspondiente, dentro del plazo señalado en el inciso anterior de este artículo, sin perjuicio de la sanción respectiva.

5.8.3. Procedimiento para hacer el pago de Planilla De Cotización.**Requisitos.**

- ❖ Solicitud y contrato de afiliación original.
- ❖ Tarjeta patronal ISSS en copia simple.
- ❖ Fotocopia de NIT del trabajador.
- ❖ Fotocopia de DUI del trabajador.

PROCEDIMIENTO:

- ❖ Ingresar a un control de calidad, donde verifican los datos proporcionados por el trabajador o empleado por medio del contrato.
- ❖ Luego pasa a un segundo control, donde se le da el visto bueno al contrato.
- ❖ Luego pasa al jefe de control de calidad donde este lo aprueba o lo observa.
- ❖ Si es observado, es devuelto al agente vendedor, para proceder a corregir o complementar los datos y luego se ingresa al sistema. Si es aprobado, es enviado a la Superintendencia de Pensiones, en donde verifican si no está afiliado en otra AFP.
- ❖ Después de cumplir con las exigencias de la superintendencia, se aprueba y se le asigna su número único previsional, devolviéndole a la AFP.

- ❖ Al recibir el contrato, la AFP envía copia al empleador y al empleado. A partir de la fecha en que estos reciben la copia, la afiliación surte efecto.

Para la inscripción en las administradoras de fondos de pensiones (AFP) se debe de pedir el formulario respectivo de inscripción, este presenta completamente lleno, y si es de persona natural que se inscribirá se le anexa copia de DUI y NIT y tarjeta de IVA, para en el caso que sea persona jurídica además de lo anterior se le anexa, tarjeta de IVA de la sociedad y de NIT del representante legal.

Por el motivo que las administradoras de fondos de pensiones, son las que se encargan de administrar las cotizaciones mensuales y obligaciones que el patrono y su empleador autorizan para financiarse retiro de la vida laboral, o para cubrir los riesgos de invalidez y muerte. Para la inscripción en las administradoras de fondos de pensiones (AFP), se debe pedir el formulario respectivo de inscripción el cual se presentar en esta sección su formato.

5.9. Obligaciones Laborales establecidas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

5.9.1. Emplear, formular y ejecutar programa de gestión de prevención de riesgos. (Art. 8 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo).

Cumplimiento:

Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Sancionatorio:

De acuerdo al art 79 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo el incumplimiento de esta obligación es catalogada como grave por lo tanto la sanción correspondiente será de entre catorce y dieciocho salarios mínimos mensuales.

Requisitos y Procedimientos:

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

- 1) Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- 2) Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.
- 3) Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
- 4) Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
- 5) Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
- 6) Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
- 7) Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.

- 8) Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
- 9) Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
- 10) Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5.9.2. Crear comités de seguridad y salud ocupacional. (Art. 13 al 15 ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo).

Cumplimiento:

Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrá Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

De 15 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 Trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4001 o más trabajadores	8 Delegados de Prevención

Sancionatorio:

De acuerdo al art 79 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo el incumplimiento de esta obligación es catalogada como grave por lo tanto la sanción correspondiente será de entre catorce y dieciocho salarios mínimos mensuales.

Procedimientos:

Se llevara a cabo una capacitación inicial a los miembros de los comités impartida por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la cual se trataran aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento. Si es necesario se realizara una segunda capacitación.

5.9.3. Condiciones de salubridad en el lugar de trabajo. (Art. 53 ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo).

Cumplimiento:

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.

Sancionatorio:

De acuerdo al art 79 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo el incumplimiento de esta obligación es catalogada como leve por lo tanto la sanción correspondiente será de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales.

5.10. Obligaciones Laborales establecidas en La Ley de Organización y funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo; empleo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social; formación profesional; seguridad social y cooperativas.

Son fines del sector: (Art. 4)

- a) Fomentar las relaciones laborales dentro del marco del tripartismo, coadyuvando con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, al logro del mejor entendimiento y armonía laborales;
- b) Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

- c) Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;
- d) Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales;

5.10.1. Las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben de cumplir son las siguientes: (Art. 8)

- Formular y dirigir la política socio laboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;
- Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales;
- Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos;
- Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;
- Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo;

Son facultades de los inspectores de trabajo: (Art. 38.)

- ❖ Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo centro de trabajo sujeto a inspección;

- ❖ Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- ❖ Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de los mismos;
- ❖ Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección,

5.10.2. Los inspectores de trabajo tienen las siguientes obligaciones: (Art. 39)

- ✓ Identificarse ante los trabajadores y empleadores, con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita;
- ✓ Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuvieren conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales;
- ✓ Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de la misma en el acta respectiva; y,
- ✓ Presentar semanalmente informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades.

Se prohíbe a los inspectores de trabajo: (Art. 40)

- a) Revelar cualquier información sobre los asuntos materia de la inspección, así como de aquellos que hubiere tenido conocimiento, en el desempeño de su función;
- b) Practicar inspección en centros de trabajo donde tuvieren interés directo o indirecto, o parentesco con el empleador o su representante o con el representante de los trabajadores o con el trabajador afectado;

- c) Dedicarse a actividades distintas a su función dentro de la jornada de trabajo; y,
- d) Solicitar al empleador o recibir de él, cualquier tipo de prebendas.

5.11. Obligaciones Laborales establecidas en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Para tener derecho a la prestación económica regulada en la presente Ley, será obligación dar un preaviso por escrito al patrono, con una antelación de treinta días a la fecha en que se hará efectiva la renuncia, en el caso de directores, gerentes, administradores, jefaturas y trabajadores especializados.

Las y los trabajadores que no estén contemplados en el inciso anterior, deberán dar el preaviso con una antelación de quince días.

A los efectos de esta ley, se entenderán como trabajadores especializados, aquellos que, para el desempeño del puesto de trabajo al que están renunciando, hubieren recibido capacitación especial a cargo del empleador, en los últimos doce meses.

El preaviso regulado en esta ley no será equivalente a la renuncia, debiendo esta última presentarse según lo dispuesto en el artículo siguiente, quedando a opción del trabajador si presenta la renuncia junto al preaviso.

5.11.1. Procedimiento para tener derecho a la prestación económica.

- ❖ Para que las y los trabajadores tengan derecho a la prestación económica regulada en la presente ley, deberán tener por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador.

- ❖ La antigüedad de las y los trabajadores se comenzará a contar a partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, aun cuando el otorgamiento del contrato por escrito sea posterior al inicio de las labores.

Prestación Económica por Renuncia

- ✓ Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. (Art. 8).
- ✓ 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.
- ✓ Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia.

5.11.2. Procedimiento para el pago de Vacación y Aguinaldo al Renunciar.

Las y los trabajadores que renuncien a su empleo, tendrán derecho a recibir, además de la prestación regulada en esta ley, el aguinaldo y vacación anual remunerada completa o proporcional, según corresponda, y el empleador está obligado a cancelar estas prestaciones, en la misma forma y plazo establecidos en esta ley, observándose las reglas de la prescripción contenidas en el Código de Trabajo.

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

5.12. ANEXOS

ANEXOS DE OBLIGACIONES LABORALES

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL

Nombre: **CREDICAMPO**

Edad: 45 AÑOS, Sexo: MASCULINO,

Estado Civil: DIVORCIADO

Profesión u Oficio: Lic. Admón. de Empresas

Domicilio: SAN MIGUEL, SAN MIGUEL.
MIGUEL.

Residencia: LOS JARDINES, SEGUNDO PASAJE.

Nacionalidad: SALVADOREÑA

DUI No.: 01668867-0

Expedido en: SAN MIGUEL, SAN MIGUEL.

el 24 de: 08 de: 2012

GENERALES DEL(A) TRABAJADOR(A)

Nombre: **OSCAR GOMEZ**

Edad: 19 AÑOS, Sexo: MASCULINO,

Estado Civil: SOLTERO

Profesión u Oficio: CONTADOR

Domicilio: SAN MIGUEL, SAN

Residencia: BARRIO BELEN, SEGUNDA
AVENIDA NORTE

NUMERO VEINTE.

Nacionalidad: SALVADOREÑA

DUI No.: 05173769-2

Expedido en: SAN MIGUEL, SAN
MIGUEL

el 29 de: 05 de: 2013.

En representación de: **DEL LUGAR DE TRABAJO DENOMINADO CREDICAMPO.**

NOSOTROS: **CREDICAMPO.** De las generales antes expresadas convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

A) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El (La) trabajador(a) se obliga a prestar sus servicios al patrono como: **CAJERO.**

Además de las obligaciones que le impongan las Leyes laborales y sus reglamentos, el Contrato Colectivo de Trabajo, si lo hubiere y el Reglamento Interno de Trabajo, tendrán como obligaciones propias de su cargo las siguientes: **ATENDER AL CLIENTE, COBRAR EN CAJA, COBRAR RECIBOS, REMESAS, OTRAS AFINES A SU CARGO.**

B) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebra por: **TIEMPO INDEFINIDO.**

A partir de: **5 DE ENERO DE 2016.**

Cuando la iniciación del trabajo haya precedido a la celebración del presente Contrato, el tiempo de servicio se computará a partir del **1 DE ENERO DE 2016.** Fecha desde la cual el (la) trabajador(a) presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto. Queda estipulado para trabajadores(as) de nuevo ingreso que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Contrato sin expresión de causa ni responsabilidad alguna. Para efecto de pago de aguinaldo su tiempo de servicio se computara a partir del **6 de Junio de 2014.**

C) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:

El lugar de prestación de los servicios será: **CREDICAMPO AGENCIA SAN MIGUEL, UBICADO EN 8 Calle Pte, San Miguel,** Y el (la) trabajador(a) habitará en: **SU RESIDENCIA PARTICULAR,** dado que la empresa **(NO)** le proporciona alojamiento.

D) HORARIO DE TRABAJO:

DE LUNES A VIERNES DE LAS 7:00 A.M. A LAS 12:00 MD. Y DE LAS 1:00 P.M. A LAS 4:00 P.M. Y EL SABADO DE LAS 8:00 A.M. A LAS 12:00 MD. Semana Laboral: **44 HORAS.** Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o con la persona asignada por éstos y el (la) Trabajador(a).

E) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:

El salario que recibirá el(la) trabajador(a), por sus servicios será la suma de: **\$ 8.39DIARIOS, (OCHO 39/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, DIARIOS).** Y se pagará en dólares de los Estados Unidos de América: **CREDICAMPO AGENCIA SAN MIGUEL, UBICADO EN 8 Calle Pte, San Miguel.** Dicho pago se hará de la manera siguiente: **MENSUAL POR MEDIO DE RECIBOS DE PAGO.** La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación

de la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva, y únicamente se admitirá reclamos después de pagada la planilla o el día **HÁBIL** Siguiente.

F) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará al (la) trabajador(a) las herramientas y materiales siguientes: **UNIFORMES GRATIFICACIONES, BONOS, Que se le proporcionan en buenas condiciones** y deben ser devueltos así por el (la) trabajador(a) cuando sea requerida al efecto por sus jefes inmediatos, salvo la disminución o deterioro causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos.

G) PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE EL(A) TRABAJADOR(A):

Nombres	Apellidos	Parentesco
JUANA DE LA PAZ	BENITEZ DE CANALES	MAMA
JUAN CARLOS	CANALES CAMPOS	PAPA
JOSE MARIA	CANALES BENITEZ	HERMANO

H) OTRAS ESTIPULACIONES:

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

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

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en: **SAN MIGUEL, EL 5 DE ENERO DE 2016.**

PATRONO

FIRMA DE EL (LA) TRABAJADOR(A)

VACACIONES

Caso 1: Vacaciones completas

Día 2 de enero de 2015, se le pagan vacaciones al Sr. Alexander Martínez según lo está establecido en el Art. 188 del Código de Trabajo Se hace el respectivo cálculo. El contrato es liquidado el 10 de marzo de 2016 y ganaba un salario de \$500.

Entonces, aparte de la indemnización, se le van a pagar las vacaciones.

La Ley dice que tiene derecho a 15 días de sueldo, en este caso \$250, más el 30% del mismo. Entonces multiplicamos así:

$$\$250 \times 0.30 = \$75$$

Luego sumamos los \$75 con los \$250 del salario de 15 días. Es el total de \$325, que se le da al empleado en concepto de vacación completa.

Caso 2: Vacación proporcional

Día 1° de enero de 2015 se le pagan vacaciones al Sr. David Vásquez cumplió un año de trabajo y su contrato se liquidó el 10 de marzo, hay una brecha de más de 2 meses. Entonces debemos calcular además la vacación proporcional:

Paso 1: Contamos el número de días entre la fecha en la que ingreso y la fecha de finalización del contrato. Para el caso, desde el 1° de enero hasta el 10 de marzo hay 70 días.

Paso 2: Multiplica ese número por el monto de la vacación completa, o sea, por los \$325. El resultado se divide entre 365 días del año:

70 días x \$325 entre 365 = **\$62.33** Esa es la vacación proporcional que se le da al empleado en concepto de vacación proporcional.

Caso: 1 Procedimiento para Calcular las horas extras

Primero debe saber cuánto gana por hora:

Ejemplo: Josué Rivera tiene un sueldo de \$500 al mes estos se dividen por 30 días calendario en los cuales trabaja 8 horas diarias, entonces, al dividir \$500 entre 30 días haciendo un total de \$16.64 este es el valor del día laborado, luego se dividimos entre 8 el resultado de la hora es de \$2.08.

Si normalmente Josué Rivera trabaja de 8 a 5, pero un día le piden que se quede hasta las 7 por un proyecto urgente, acumulas 2 horas extras.

En este caso, el cálculo se hace así:

\$2.08 la hora x 2 (el doble) = \$4.16 la hora extra. Esto lo multiplica x 2 horas extras acumuladas y le da \$8.32.

Si en un día regular gana \$16.64, con esas 2 horas extras suma \$8.32 en ese día.

Las horas extras diurnas se pagan doble (100% de recargo) y las horas nocturnas con el 125% de recargo.

Caso 1: Para cálculos de horas extras, descanso y asueto

Horas Extras: Se le paga al Sr. Antonio Vásquez la hora a \$1.00

CONCEPTO	NORMAL	DESCANSO	ASUETO
DIURNA	HOD $100\%S/1=1$	HOD D $150\%S/1=\$1.50$	HOD A $200\%S/1=\$2.00$
NOCTURNA	HON $125\%S/1=1.25$	HON D $187.5\%S/1=1.875$	HON A $250\%S/1=2.50$
EXTRA DIURNA	HED $200\%S/1=2.00$	HED D $300\%S/1=3.00$	HED A $400\%S/1=4.00$
EXTRA NOCTURNA	HEN $250\%S/1=2.50$	HEN D $375\%S/1=3.75$	HEN A $500\%S/1=5.00$

Ejemplo: Se le paga al Sr. Víctor Torres la hora a \$0.80

CONCEPTO	NORMAL	DESCANSO	ASUETO
DIURNA	HOD 100%$S/0.80=$ 0.80	HODD 150%$S/0.80=$ \$ 1.20	HOD A 200%$S/0.80=$\$ 1.60
NOCTURNA	HON 125%$S/0.80=$1.00	HON D 187.5%$S/0.80=$ 1.50	HON A 250%$S/0.80=$2.00
EXTRA DIURNA	HED 200%$S/0.80=$1.60	HED D 300%$S/0.80=$2.40	HED A 400%$S/0.80=$3.20
EXTRA NOCTURNA	HEN 250%$S/0.80=$2.00	HEND 375%$S/0.80=$ 3.00	HEN A 500%$S/0.80=$4.00

Jornada Laboral.

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

En total, la semana laboral diurna no puede ser de más de 44 horas. La nocturna no puede ser de más de 39 horas. Además, las horas nocturnas se pagan con un 25% de recargo (como mínimo) sobre el salario establecido para igual trabajo diurno.

Ejemplo de jornada mixta es aquella inicia actividades a las 2:00 pm, se interrumpe a las 8 pm para descansar y comer y se reanuda a las 9:00 pm y termina a las 11:00 horas. Es Jornada mixta si se inicia a las 3:00 am, se interrumpe a las 9:00 am para tomar alimentos; y se reanuda a las 10:00 am y termina a las 12:00 de la mañana.

Caso 1: Horas Mixta

Josué López devenga un salario de \$500 al mes estos se dividen por 30 días calendario en los cuales trabajas 8 horas diarias, entonces, al dividir \$500 entre 30 días haciendo un total de \$16.64 este es el valor del día laborado, luego se dividimos entre 8 el resultado de la hora es de \$2.08.

Josué López Inicia actividades a las 2:00 pm, se interrumpe a las 8 pm para descasar y comer y se reanuda a las 9:00 pm y termina a las 11:00 horas.

Horas diurnas

De 2:00 pm - a 7:00 pm horas laborales son 5

$5 \times \$ 2.08 = \10.41 Este valor es lo que el señor López gano en la jornada diurna.

Horas nocturnas

De 7:00 pm - a 8:00 pm horas laborales 1

De 9:00 pm - a 11:00 pm horas laborales son 2

$3 \times \$ 2.08 = \6.25 Este valor es lo que el señor López gano en la jornada nocturna.

Mas la hora nocturna se paga el 125% es decir 1.25

$\$6.25 \times 1.25 = \$ 7.81$

Total \$ 7.81 más \$10.41

\$ 18.22 Este valor es lo que el señor López gano en la jornada laboral.

Caso 2: Horas extras

Cristina Campos gana por hora: \$2.08

Si normalmente trabajas de 8 a 5, Sin contar hora de almuerzo, pero un día Le piden que se quede hasta las 7 por un proyecto urgente, acumula 2 horas extras.

En este caso, el cálculo se hace así:

$\$2.08$ la hora x 2 (el doble) = $\$4.16$ la hora extra. Esto lo multiplicas x 2 horas extras acumuladas y le da un valor de $\$8.32$.

Si en un día regular gana $\$16.64$, con esas 2 horas extras sumas $\$8.32$ este valor es lo que la Sra. Campos ganó en la jornada de trabajo

Caso 3: Horas nocturnas

Continuando con el caso de la Sra. Cristina Campos si en esa ocasión le tocó quedarte hasta las 8 de la noche, la hora extra que va de 7 a 8 se considera nocturna.

Así que se paga al doble + 25%. Es decir, con el 125% de recargo que mencionamos antes. Para ello, multiplicamos por 2.25:

$\$2.08 \times 2.25 = \4.68 Este valor es lo que la Sra. Campos gano en jornada laboral.

Entonces, además de los $\$16.64$, tienes $\$4.68$ adicional, en total de la jornada de trabajo es de $\$21.32$.

Aguinaldo

El artículo 198 del Código de Trabajo establece que el aguinaldo se calcula así:

1. Para quien tenga **uno y tres años** de antigüedad, la prestación equivale al salario de **15 días**.
2. Entre **tres y diez años** de servicio, equivale al salario de **19 días**.
3. Para **diez o más años** de antigüedad, la prestación es igual al salario de **21 días**.

Caso 1: Aguinaldo

Antonio Vásquez trabaja para una empresa donde su sueldo es de \$500 fijos y que lleva laborando 2 años en la empresa. Inicio a trabajar el 02 de enero 2017 al 02 de enero 2019 tiene 2 años trabajando

Entonces su aguinaldo corresponde a 15 días. Es decir a \$250.

Ahora, Sr. Juan Gómez que ya lleva cinco años, entonces aplica el segundo caso, y le correspondería el salario de 19 días.

Lo que debe hacer es dividir los \$500 entre 30 días que tiene un mes de trabajo. El resultado lo multiplica por 19, así:

$$\$500/30 = 16.6666, \text{ luego } 16.6666 \times 19 = \mathbf{\$316.66}$$

Y eso es lo que le corresponde.

Abigail Reyes lleva ya 10 años o más, el cálculo se haría dividiendo los \$500 entre 30 días y el resultado lo multiplica por 21:

$$\$500/30 \text{ días} = 16.6666$$

Luego $16.6666 \times 21 = \mathbf{\$349.99}$ Esta la cantidad que debe recibirá de aguinaldo.

Caso 2: Aguinaldo

Pago de aguinaldo por menos de un año de trabajo en la empresa

De acuerdo con el artículo 197 del Código, los trabajadores que tengan menos de un año de laborar tienen derecho a que se les pague proporcionalmente la cantidad que les tocaría si hubieran completado ya un año de servicios. Es decir, proporcional a 15 días.

María Isabel gana \$500. Pero ahora lleva 4 meses de trabajo, los cuales equivalen a 120 días trabajados (es decir, 30 días x 4 meses). Entonces el cálculo se hace así:

$\$500$ entre 30 días del mes = 16.6666 al día.

Luego 16.6666×15 días (que le corresponderían al aguinaldo de un año) = \$250

Ahora divide los \$250 entre 365 días que tiene el año: $\$250/365 = \0.6849

Eso lo multiplica por 120 días laborados: $\$0.6849 \times 120 = \mathbf{\$82.19}$

Es lo que le correspondería como aguinaldo a la Sra. María Isabel

Caso 1: Indemnización

Cálculo de indemnización en El Salvador:

María ha trabajado para una empresa por 2 años y 8 meses, ganando un sueldo de \$350. El cálculo de indemnización se hará así:

$\$350 \times 2$ años = \$700

A estos le sumaremos la indemnización proporcional a 8 meses.

Para esto, debemos saber cuántos días hay en ese período de tiempo. Luego, multiplicarlos por el sueldo que ganas y dividirlo entre los 365 días que tiene el año.

En 8 meses tenemos 243 días.

$243 \times \$350$ entre 365 = \$233.01

Entonces, si sumamos los \$700 con los \$233.01, nos dan un total de \$933.01. Ese es el valor total de la indemnización.

De acuerdo con la Ley, la indemnización no puede ser menor al salario básico de 15 días.

Caso 2: Indemnización.

Alex Mata gana \$350 como salario básico, sin comisiones ni descuentos. En caso de un despido, tu indemnización no puede ser menor que \$175, el equivalente a 15 días de tu sueldo.

Además, según el Código de Trabajo, para el cálculo de indemnización, ningún salario puede ser mayor a 4 veces el salario mínimo diario legal vigente.

Vacación

Siguiendo con el ejemplo anterior

La ley dice que tiene derecho a 15 días de sueldo en este caso sería \$175 más 30% del mismo.

Entonces:

$$\$175 \times 0.30 = \$52.50$$

Luego sumas los \$52.50 más el salario de 15 días \$175, te da un total de \$227.50

Vacación Proporcional

$$243 \text{ días} \times \$227.50 \text{ entre } 365 = \$151.46$$

Esa es la vacación proporcional

Total vacación \$378.96

Aguinaldo

Sueldo es de \$350 con 2 años y 8 meses corresponde a la prestación de 15 días

$$\$350 / 30 \text{ días} = \$11.6666 \times 15 \text{ días} = \$175$$

Aguinaldo proporcional

Se divide los \$175 entre 365 días = \$0.4794

Eso lo multiplica por 243 días laborados: $\$0.4794 \times 243 = \116.49

Total Aguinaldo \$291.49

Documentos presentar para la renuncia voluntaria

Para gozar el beneficio de indemnización por renuncia voluntaria, deberás tener al menos 2 años dentro de la empresa.

Debes avisar sobre la renuncia con 30 días de anticipación si tu cargo es como director, gerente, administrador, jefe o si tienes un cargo especializado para el cual tu empresa te haya dado una capacitación específica hace menos de un año.

Para cualquier otro cargo o caso que no sea uno de los mencionados anteriormente, puedes avisar solo 15 días antes.

Sin embargo, el aviso no constituye la renuncia como tal. Esta última, deberás hacerla constar por escrito en un documento con tu firma. Además, deberás adjuntarle una copia de tu DUI y una hoja proporcionada por la Dirección General de Inspección de Trabajo.

La hoja no puede tener fecha anterior a 10 días antes de tu renuncia definitiva.

Tu empleador deberá pagarte tu indemnización dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva tu renuncia.

Cálculo de indemnización por renuncia voluntaria

En El Salvador, si una persona decide renunciar voluntariamente a su empleo, también tiene derecho a una indemnización.

Esta prestación está establecida en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

La misma establece que la indemnización será igual a 15 días de tu sueldo por cada año que hayas trabajado en la misma compañía. Con la salvedad de que el cálculo no puede hacerse por un monto máximo al de 2 salarios mínimos.

Para el caso, como el salario mínimo es de \$300, si Julio Bonilla por ejemplo, gana \$500 mensuales y llevas 6 años trabajando para la misma compañía, su indemnización por renuncia voluntaria es el sueldo de tu quincena, o sea \$250, multiplicado por los 6 años:

$$\$250 \times 6 = \$1,500$$

Pero si gana \$1,500 mensuales, el cálculo no se hará por los \$750 quincenales, sino por dos salarios mínimos. Es decir, por \$600:

$$\$600 \times 6 = \$3,600$$

Renuncia voluntaria

Vacación

Siguiendo con el ejemplo que su sueldo es de \$500 y tiene 6 años de servicio en la empresa su vacación sería de \$250.

Aguinaldo

$$\text{Sueldo de } \$500/30 = \$16.6666 \times 19 \text{ días} = \$316.67$$

COMPROBANTE DE PAGO DE PLANILLA PREVISIONAL

INSTITUCION PREVISIONAL: AFP Crecer S.A.



PERIODO DEVENGUE: 201904 PERIODO QUE REPORTA: 01/04/2019a30/04/2019

NUMERO FORMULARIO: MAX131528059910150012019040001

TIPO DE PLANILLA: Dependiente

TIPO DE PAGO: Mensual

NIT EMPLEADOR: 13152805991015

NOMBRE O RAZON SOCIAL EMPLEADOR: C.D.E. ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA

NOMBRE COMERCIAL: C.D.E. ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA

TIPO EMPLEADOR: CDE ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA

CODIGO CENTRO TRABAJO:

NOMBRE CENTRO TRABAJO: 08/07/2019

FECHA EMISION: Publico 001

HORA EMISION: 15:0908/07/2019

CODIGO DE RECEPCION DE FORMULARIO:

MAX-13152805991015-042019-20190708-1508

MONTO COTIZACION

MONTO COMISION

TOTAL A PAGAR
\$33.68

\$29.31

\$4.38

Planilla declarada en tiempo extemporáneo

Espacio para firma y sello del empleador

Espacio para firma y sello del Banco



AFP Crecer S.A.

Planilla Resumen de Cotizaciones Previsionales

.... DATOS GENERALES DE LA PLANILLA

PLANILLA NÚMERO: MAX131528059910150012019040001 CODIGO RECEPCION ENVIO: MAX-13152805991015-042019-20190708-1508
 PERIODO DE DEVENGUE: 201904 PERIODO QUE REPORTA: De 01/04/2019 a 30/04/2019 TIPO DE PLANILLA: Ordinari
 MODALIDAD DE PAGO: Mensual EMPLEADOS EN PLANILLA: 1

.... DATOS DEL EMPLEADOR

NIT: 13152805991015 NOMBRE DEL EMPLEADOR O RAZÓN SOCIAL: C.D.E. ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA
 NUMERO PATRONAL: 807170011 NOMBRE COMERCIAL: C.D.E. ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA
 TIPO EMPLEADOR: Publico ACTIVIDAD ECONÓMICA: EDUCACION PREESCOLAR
 DIRECCIÓN: BARRIO EL CALVARIO
 MUNICIPIO: OSICALA DEPARTAMENTO: MORAZAN PAIS: EL SALVADOR
 TELÉFONO: 78528535 FAX:

.... DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

NOMBRE: CDE ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA

NUP	COTIZACION	COMISION
293457630005	29.31	4.38

NUP	COTIZACION	COMISION
	0.00	0.00

NUP	COTIZACION	COMISION
	0.00	0.00

Total Cotizaciones: \$29.31
 Total Comisiones: \$4.38
 Total a Pagar: \$33.68

Espacio para firma y sello del empleador

Espacio para firma y sello del Banco

Informe Detalle de Planillas Previsionales



AFP Crecer S.A.

Informe Detalle de Planillas Previsionales de Empleados Dependientes

....: DATOS GENERALES DE LA PLANILLA:....

NÚMERO PLANILLA: **MAX131528059910150012019040001** CODIGO RECEPCION ENVIO: **MAX-13152805991015-042019-20190708-1508**
 PERIODO DE DEVENGUE: **201904** MODALIDAD DE PAGO: **Mensual** EMPLEADOS EN PLANILLA: **1**
 PERIODO QUE REPORTA: De **01/04/2019** a **30/04/2019** TIPO DE PLANILLA: **Ordinaria**

....: DATOS DEL EMPLEADOR :....

NIT: **13152805991015** TIPO: **Publico** NOMBRE DEL EMPLEADOR O RAZÓN SOCIAL: **C.D.E. ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA**
 NUMERO PATRONAL: **807170011** NOMBRE COMERCIAL: **C.D.E. ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA**
 DIRECCIÓN: **BARRIO EL CALVARIO**
 MUNICIPIO: **OSICALA** DEPARTAMENTO: **MORAZAN** PAIS: **EL SALVADOR**
 TELÉFONO: **78528535** FAX:
 ACTIVIDAD ECONÓMICA: **EDUCACION PREESCOLAR**

....: DATOS DE CENTROS DE TRABAJO :....

NOMBRE(s): **CDE ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA DE OSICALA**

NUP	TIPO DOCUMENTO	NUMERO DOCUMENTO	NOMBRE AFILIADO	DIAS	HORAS	CODIGO OBS	IBC MENSUAL	COT OBLIG AFILIADO	COT OBLIG EMPLEADOR	COT VOL AFILIADO	COT VOL EMP	TOTAL FONDO	CUENTA GARANTIA SOLIDARIA	COMISIÓN AFP
293457630005	Dui	011508451	MAURA ANABEL SOSA LAZO	8	8	3	\$224.56	\$16.28	\$1.80	\$0.00	\$0.00	\$18.08	\$11.23	\$4.38
SUBTOTAL							224.56	\$16.28	\$1.80	\$0.00	\$0.00	\$18.08	\$11.23	\$4.38

TOTAL A PAGAR : **\$33.68**

Planilla declarada en tiempo extemporáneo

Espacio para firma y sello del empleador

Espacio para firma y sello del banco

PLANILLA PREELABORADA

CUADRO N°20: PLANILLA PREELABORADA PARA EL PAGO DE COTIZACIONES



10/01/2020
10:36:46 AM

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
PLANILLA PREELABORADA PARA EL PAGO MENSUAL DE COTIZACIONES CON FACTURACIÓN
DIRECTA REGIMEN DE SALUD

No. Recibo: 5847572
202001033906
FACTURACIÓN DIRECTA
MENSUAL
N° 0

1. Nombre Patrono			2. Fecha De Emisión			3. Número Patronal			4. Corr. Planilla			5. Hoja			
OSCAR ARMANDO ARGUETA HERNANDEZ			09/01/2020			907190063			1			1			
6. Dirección Del Patrono			7. Departamento y Municipio						8. Teléfono						
BARRIO EL CENTRO			MORAZAN / ARAMBALA												
9. Nombre Del Centro De Trabajo		10. NIT		11. Actividad Económica						12. Período De Pago					
ARAMBALA CARAJO		13011312751012		Actividades de alojamiento para estancias cortas						DICIEMBRE - 2019					
13. Dirección Centro Trabajo			14. Departamento y Municipio						15. Teléfono						
CASERIO EL MATAZANO CANTON TIERRA COLORADA			MORAZAN / ARAMBALA						26083707						
16. Corr.	17. Número De Afiliación	18. Nombre Según Tarjeta De Afiliación	19. Salario		20. Pago		21. Pago		22. Hrs. Jor.	23. Días Rem.	24. Días Vacación	25. Cod Obs.	26. Aporte Laboral	27. Aporte Patronal	28. Total Aporte
			Devengado	Adicional	Vacaciones										
1	198750151	ARGUETA HERNANDEZ OSCAR ARMANDO	304.17	0.00	0.00	8	30	0	10	9.13	22.81	31.94			
2	119964767	BARAHONA ARGUETA PATRICIA NOHEMI	155.00	0.00	0.00	4	15	0	7	4.66	11.63	16.28			
			459.17	0.00	0.00					13.78	34.44	48.22			

RESERVADO AL ISSS			
	APORTACIONES		MULTAS (25%)
SALUD	\$	48.22	\$ 0.00
INSAFORP	\$	0.00	\$ 0.00
TOTAL	\$	48.22	\$ 0.00

TOTAL PLANILLA			
TOTAL PLANILLA:	\$	48.22	
MULTAS Y RECARGOS:	\$	0.00	
TOTAL A PAGAR:	\$	48.22	

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Constitución de la República de El Salvador.
- Código de Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.
- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

- Edgar Gustavo Rodríguez Parada. Constitución de la República de El Salvador. Asamblea Legislativa, 2009.- Recopilación de Leyes en Materia Laboral, Compilador: Luis Vásquez López, Editorial Liz, 2007

- Unidad Técnica del Sector Justicia (UTE), “Las constituciones de la Republica de El Salvador, 1823-1983”.

- Guía de Derechos y Deberes Laborales de los Trabajadores. Francisco Chicas-Guía Derecho y Deberes Laborales de los Trabajadores. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).https://www.sal.udgob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia1_Sobre_Derechos_y_Deberes_Laborales_Servidores_y_Servidoras_Publicos.pdf

- Grupo editorial referente en contenidos de Economía -Juan Manuel Caurin- Silvia Valero. <https://www.economiasimple.net/glosario/empresa>

- Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo adoptado: Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919). <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--es/index.htm>

- Recopilación de Leyes en Materia Laboral, Compilador: Luis Vásquez López, Editorial Liz, 2007 Guía para el Estudio del Derecho Laboral 1 y 2, UES, 1997.-

ESTRUCTURA CAPITULAR

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- 1.1 TITULO DEL PROYECTO
- 1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN
- 1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA
- 1.4. PREGUNTAS BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN.
- 1.5. JUSTIFICACION
- 1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.
 - 1.6.1. Delimitación espacial
 - 1.6.2. Delimitación de Tiempo
 - 1.6.3. Delimitación teórica
- 1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN
 - 1.7.1. OBJETIVO GENERAL
 - 1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL

- 2.1. Marco Histórico
 - 2.1.1. El Cooperativismo.
 - 2.1.2. Historia del Cooperativismo a nivel internacional.
 - 2.1.3. Historia del Cooperativismo a nivel nacional
 - 2.1.4. Historia de Credicampo
 - 2.1.5. Historia del Derecho Laboral en El Salvador
- 2.2 MARCO TEÓRICO
 - 2.2.1 Generalidades de Las Cooperativas.
 - 2.2.3. El Derecho Individual del trabajo.
 - 2.2.4. El Mercado Laboral en El Salvador.
 - 2.2.5. Dinámica en el mercado laboral
 - 2.2.6. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - 2.2.7. Normas Internacionales del Trabajo.
 - 2.2.8. La seguridad Social en El Salvador
 - 2.2.9. CONTROL INTERNO CON BASE AL INFORME COSO
 - 2.2.9.1. CONTROL INTERNO

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA

2.3.2. Legislación Laboral.

2.3.2.1. Código de Trabajo.

2.3.3. Ley Del ISSS

2.3.4. Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social

2.3.5. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

2.3.6. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones

2.3.7. Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

2.3.8. Aplicación Tributaria

INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)



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

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN: El presente Instrumento forma parte de la investigación desarrollada por estudiantes de la Licenciatura Contaduría Pública titulada: “Propuesta de manual para el cumplimiento de las obligaciones laborales de las Asociaciones Cooperativas Financieras del Municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel 2019”

DIRIGIDO A: Los Gerentes, Empleados, Contador de Las Asociaciones Cooperativas Financieras del Municipio de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.

Objetivo: Conocer la información de los Gerentes, trabajadores y contadores sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales de las Asociaciones Cooperativas Financieras de Ciudad Barrios en el Departamento de San Miguel.

Indicaciones: Marque con una “x” las respuestas de su elección

PREGUNTA N°1.

De las siguientes Leyes Laborales ¿Cuáles aplican en la Cooperativa?

- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria
- Ley del Seguro Social
- Ley de Sistema de Ahorro para Pensiones
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- Código de Trabajo

Constitución de la República

Otras especifique

PREGUNTA N°2

¿Cuál es la franja de horario en la que ordinariamente laboran los empleados?

7:00- 12:00pm- 1:00- 4:00pm Sábado: 8:00-12:00pm

8:00- 12:00pm- 1:00- 4:00pm Sábado: 8:00-12:00pm

8:00- 12:00pm - 1:00- 5:00pm Sábado: 8:00-12:00pm

10:00pm- 2:00am - 3:00- 6:00am Sábado: 5:00-9:00pm

PREGUNTA N°3

¿Existe rotación o cambios en los empleados que trabajan en la Cooperativa?

SI__ NO__

PREGUNTA N°4

¿Cuáles son las causas por las que se da la rotación o cambios en el personal de las cooperativas financieras?

Bajo rendimiento

Incumplimiento de metas

Inasistencia al trabajo

La falta de responsabilidad laboral

PREGUNTA N°5

De las siguientes Prestaciones Laborales: ¿Cuáles proporciona a sus empleados?

- Descanso Semanal
- Días de Asueto

- Vacación Anual
- Horas Extras

- Aguinaldo
- Otras especifique

- Bonificaciones
- Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

PREGUNTA N°6

Además de las Prestaciones Laborales mencionadas anteriormente. ¿Qué otras Prestaciones Laborales otorga a sus empleados?

- Permisos personales
- Maternidad
- Paternidad
- Seguro médico
- Salarios adicionales
- Días feriados en el lugar de trabajo

PREGUNTA N°7

De las siguientes modalidades de contratación que regula El Código de Trabajo:

¿Cuál de las modalidades de contratación aplica en la Cooperativa?

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido
- Contrato de trabajo por tiempo definido
- Contrato de trabajo por servicios profesionales
- Contrato de trabajo por un periodo de prueba
- Contrato de trabajo por Interino

PREGUNTA N°8

¿En la Cooperativa cuentan con un reglamento interno de trabajo aprobado por El Ministerio de Trabajo?

SI__ NO__

PREGUNTA N°9

¿Están los contratos de trabajo individual inscritos en El Ministerio de Trabajo suscritos con sus trabajadores?

SI__ NO__

PREGUNTA N°10

¿Cuál es el área responsable del manejo de la Administración de Recursos Humanos?

- Consejo de Administración
- Contador
- Gerencia General
- Recursos Humanos
- Otros especifique

PREGUNTA N°11

Se maneja un expediente del personal que labora en su cooperativa de forma individual. ¿Qué documentación incorpora en cada expediente?

- Curriculum Vitae
- Copia de DUI y NIT
- Solvencia PNC
- Antecedentes Penales
- Amonestaciones
- Tarjeta del ISSS y AFP
- Otros

PREGUNTA N°12

¿Considera necesaria la elaboración de una Guía de Cumplimientos de las Obligaciones Laborales?

SI__ NO__

