

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



TRABAJO DE GRADO:

“GUÍA PRÁCTICA SOBRE EL CÁLCULO DEL SALARIO BÁSICO ESTABLECIDO EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO PARA UNA APLICACIÓN EFECTIVA EN LOS DIFERENTES
RUBROS EMPRESARIALES Y REGÍMENES ESPECIALES EN EL MUNICIPIO DE SAN
MIGUEL, AÑO 2020”

PRESENTADO POR:

ALBERTO CRUZ, VERÓNICA DEL CARMEN

MÁRQUEZ MIRANDA, MOISÉS JOSUÉ

RODRÍGUEZ ROMERO, JOSÉ LUCIO

DOCENTE ASESOR:

LIC. MIGUEL ÁNGEL MORATAYA PENADO

PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA.

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, MARZO DEL AÑO 2021

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
RECTOR

PHD. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ
VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA
VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ALARCÓN
SECRETARIO GENERAL

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN
FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

DECANO

LIC. OSCAR VILLALOBOS

VICE-DECANO

LIC. ISRAEL LÓPEZ MIRANDA

SECRETARIO INTERINO

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

AUTORIDADES

LIC. RAÚL ANTONIO QUINTANILLA PALACIOS
JEFE DEL DEPARTAMENTO

GILBERTO DE JESÚS COREAS SOTO
COORDINADOR DE LA SECCIÓN DE CONTADURIA PÚBLICA

LIC. MIGUEL ÁNGEL MORATAYA PENADO
DOCENTE ASESOR

LIC. BALMORE ALEXIS RODRÍGUEZ OCHOA
ASESOR METODOLÓGICO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por mostrarme día a día que sus designios pueden representar grandes retos en nuestra vida, pero que no nos envía solos a luchar; él está siempre de nuestro lado y las bendiciones que recibimos en recompensa son abundantes y prosperas.

A MIS PADRES, FILOMON DONATO ALBERTO Y SANTOS MARGARITA CRUZ, porque ambos han luchado con todas sus fuerzas para que no me falte nada y pueda seguir luchando; con sus consejos y anécdotas me han ayudado a que las piedras en mi camino sean mucho más pequeñas que las que ellos tuvieron que atravesar.

A MIS HERMANAS, Vane y Lili. Porque cada una me ha compartido parte de su esencia en los momentos que más lo he necesitado; ya sea una dosis de seriedad o una de diversión. Ambas muy necesarias en mi vida.

A MI FAMILIA, Abuela, primos/as, tíos/as. Agradezco a cada uno de ellos por preocuparse por mí, estar pendiente de mis estudios, ofrecerme un pequeño receso divertido en tiempos de alto estrés.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, Lucio y Moisés por recorrer juntos este camino final hacia nuestro título y hacer de este, momentos amenos llenos de aprendizaje para la carrera e incluso para la vida.

A LOS CATEDRATICOS Y COMPAÑEROS DE AULA, por entregar parte de su tiempo y conocimientos para beneficio de otras personas.

Verónica del Carmen Alberto Cruz.

AGRADECIMIENTOS

A MI DIOS TODOPODEROSO por guiarme, iluminarme y darme la sabiduría para poder finalizar mis estudios, por darme la fuerza para poder vencer cada obstáculo que se me presento a lo largo de mi carrera y que sin él no hubiera logrado nada.

A MIS PADRES HERMINIO MÁRQUEZ Y BLANCA NELLY DE MÁRQUEZ que me brindaron la oportunidad de superarme, además que sus consejos me ayudaron a tomar las decisiones correctas y por el esfuerzo que ellos hicieron día a día yo pude culminar mis estudios con éxito.

A MIS ABUELAS ANTONIA MÁRQUEZ Y ANTONIA MIRANDA (Q.E.P.D) que a través de sus consejos y sus palabras de aliento me motivaron a seguir con mis estudios y que fueron las principales personas que me brindaron su apoyo en todo momento.

A MIS HERMANOS CARLOS MIRANDA Y REBECA MIRANDA que estuvieron pendientes de mi progreso.

A MIS AMIGOS NOHEMI PORTILLO, MARCELA ARZATE Y WILBER ROMERO por haberme apoyado en el transcurso de mi carrera y por motivarme para que no me diera por vencido.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS LUCIO ROMERO Y VERÓNICA ALBERTO por su dedicación y esfuerzo a lo largo de nuestro proceso.

AL LICENCIADO MIGUEL ANGEL MORATAYA PENADO por compartir sus conocimientos y enseñanzas que han contribuido a mi formación académica.

MOISÉS JOSUÉ MÁRQUEZ MIRANDA.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO

Por darme sabiduría para culminar mi carrera, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en momentos difíciles y por permitirme terminar mis estudios universitarios.

A MI MADRE

Nicolasa Romero Vigil por ser mi apoyo en todo momento, por motivarme siempre a continuar a pesar de los obstáculos que surgían, por los valores inculcados y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, por haber creído en mí y por todos sus consejos que me ayudaron a ser mejor persona.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS

Por haberme permitido formar parte de este grupo, por motivarme a seguir adelante, por tenerme paciencia necesaria, por el tiempo que compartimos juntos, por los buenos recuerdos que quedarán por haber compartido la experiencia de elaborar el presente trabajo de graduación juntos.

A MI FAMILIA

A mis tías, primos y primas que creyeron en mí en todo momento y me apoyaron cuando necesitaba de su ayuda.

A MIS DOCENTES Y AMIGOS

Familiares, amigos y docentes que me ayudaron y estuvieron brindándome sus conocimientos, consejos y su apoyo durante mis estudios.

José Lucio Rodríguez Romero

INDICE

RESUMEN	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	17
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Antecedentes de la Investigación.	17
1.1 Situación Problemática	21
1.2 Enunciado del Problema	22
1.3 Justificación	22
1.4 Objetivos de la Investigación	23
1.4.1 Objetivo General	23
1.4.2 Objetivos Específicos	23
CAPITULO II MARCO REFERENCIAL	25
2 MARCO REFERENCIAL	25
2.1 Marco Histórico	25
2.1.1 Antecedentes del Salario a Nivel Mundial.	25
2.1.1.1 Edad Antigua.	25
2.1.1.2 Edad Media.	28
2.1.1.3 Época Moderna	30
2.1.2 Antecedentes del Salario en El Salvador	32
2.2 Marco Legal	37
2.2.1 Constitución de la Republica de El Salvador.	37

2.2.2	Código de Trabajo	37
2.2.2.1	Del trabajo de los aprendices	37
2.2.2.2	Del trabajo a domicilio	37
2.2.2.3	Del trabajo domestico	38
2.2.2.4	Del trabajo Agropecuario	38
2.2.2.5	Del trabajo de las mujeres y los menores	39
2.2.2.6	Salario	39
2.2.2.7	Salario Básico	40
2.2.2.8	Salario mínimo	40
2.2.2.9	De la jornada de trabajo y de la semana laboral.	41
2.2.2.10	Del Descanso Semanal	41
2.2.2.11	De la vacación anual remunerada.	41
2.2.2.12	De los días de asueto	42
2.2.2.13	Del aguinaldo	42
2.2.2.14	Causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia.	43
2.2.2.15	Del despido	43
2.2.2.16	Prestaciones por enfermedad	43
2.2.2.17	Prestaciones por maternidad	44
2.2.2.18	Ayuda en caso de muerte del trabajador	44
2.2.3	Tarifas de Salarios Mínimos Vigentes a partir del 1º de Enero de 2018	44
2.3	Marco Técnico.	47
2.3.1	Sección 28 NIIF para Pymes: Beneficios a Empleados.	47
2.3.1.1	Alcance de la Sección.	47
2.3.2	Sección 22 NIIF para Pymes: Pasivos y Patrimonio.	48
2.3.2.1	Alcance de esta Sección.	48
2.3.3	Sección 20 NIIF para PYMES: Provisiones y Contingencias	48
2.3.3.1	Alcance de esta sección.	48
2.3.4	Sección 23 NIIF para PYMES: Ingresos de Actividades Ordinarias.	49
2.3.4.1	Alcance de esta Sección.	49
2.4	Marco Teórico Conceptual	51
2.4.1	El Salario	51
2.4.1.1	Importancia de los Salarios	51
2.4.1.2	Características del Salario	52
2.4.1.3	Factores que Determinan el Salario	52
2.4.1.4	Clasificación del Salario	53
2.4.2	Salario Mínimo	54

2.4.2.1	Finalidad del Salario Mínimo	55
2.4.2.2	Consejo Nacional del Salario Mínimo	56
2.4.3	Salario Básico	56
2.4.3.1	Tipos de Salario Básico y su Forma de Cálculo.	57
2.4.4	Rubros Empresariales	58
2.4.4.1	Rubro Comercio	60
2.4.4.1.1	Tipos de comercio	61
2.4.4.2	Rubro Industria	63
2.4.4.2.1	Tipos de industria	63
2.4.4.2.2	Características de la industria	65
2.4.4.3	Rubro Servicio	65
2.4.4.3.1	Características del Rubro Servicio	66
2.4.5	Régimen Especial Trabajo de Aprendices	66
2.4.6	Régimen Especial Trabajo a Domicilio	68
2.4.6.1	Actividades de Trabajo a Domicilio	69
2.4.6.2	Diferencias entre Trabajadores a Domicilio, por Cuenta Propia y Empleados	71
2.4.7	Régimen Especial Trabajo Domestico	71
2.4.8	Régimen Especial Trabajo Agropecuario	72

CAPITULO III SISTEMA DE HIPOTESIS. 74

3 SISTEMA DE HIPOTESIS 74

3.1 Hipótesis De Trabajo 74

3.2 Hipótesis Nula 74

3.3 Hipótesis Alternativa. 74

3.4 Operacionalización de las Variables. 75

CAPITULO IV METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 77

4 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 77

4.1 Enfoque y Tipo de Investigación 77

4.2 Delimitación Espacial y Temporal. 77

4.2.1	Delimitación Espacial	77
4.2.2	Delimitación Temporal	77
4.3	Determinación del Universo y de la Muestra	78
4.3.1	Universo	78
4.3.2	Muestra	78
4.4	Técnica e Instrumento de Investigación	83
4.5	Procedimiento de Análisis e Interpretación de Resultados	83

CAPITULO V ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. _____ 84

5	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	84
5.1	Sector Económico.	84
5.2	Conocimiento Sobre Cálculo de Salario Básico	85
5.3	Estipulación de Salario Básico.	86
5.4	Capacitaciones Sobre Salario Básico	87
5.5	Salario Básico	88
5.6	Pago de Salarios	89
5.7	Regímenes Especiales	90
5.8	Prestaciones Laborales	92
5.9	Horas Extras	93
5.10	Horarios Laborales Prolongados.	94
5.11	Creación de Guía Práctica Sobre Salario Básico	95
5.12	USO DE GUIA PRÁCTICA DEL SALARIO BASICO	96

CAPITULO VI GUÍA PRÁCTICA SOBRE EL CÁLCULO DEL SALARIO BÁSICO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA UNA

**APLICACIÓN EFECTIVA EN LOS DIFERENTES RUBROS EMPRESARIALES Y
REGÍMENES ESPECIALES EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, AÑO 2020. 97**

CAPITULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	152
7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	152
7.1 Conclusiones	152
7.2 Recomendaciones	152
8 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	153
9 ANEXOS	157
9.1 Instrumento (Cuestionario)	157

RESUMEN

La presente investigación fue desarrollada con la finalidad de proponer una guía práctica sobre el cálculo del salario básico de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo vigente para el año 2020 en los diversos rubros empresariales y regímenes especiales; ya que en la actualidad la falta de conocimiento, interpretación y aplicación de los artículos del código de trabajo afecta el pago de salarios a los empleados. La metodología utilizada durante el proceso de investigación fue de tipo descriptivo, en la cual por medio de la información recabada se describe el problema relacionado a la falta de conocimiento e interpretación sobre el cálculo del salario básico; resultado de ello se procedió a realizar un estudio cuantitativo tomando como objeto de estudio empresas del rubro industrial, de servicios y de comercio y personas que laboran bajo los regímenes especiales como; aprendices, trabajadores a domicilio, domésticos, menores de edad, mujeres y trabajadores agrícolas ubicadas en la Ciudad de San Miguel en el año 2020; para realizar el estudio se tomó una muestra de 3 empresas industriales, 23 de comercio y 24 de servicios que representan un 5% de las empresas de cada rubro del Municipio de San Miguel. El instrumento de recolección de información fue el cuestionario, desarrollado de manera electrónica para conocer las necesidades del sector a estudiar en relación al conocimiento sobre el cálculo del salario básico y en base a ello redactar y desarrollar ejercicios que reflejen lo establecido en el código de trabajo y sean de fácil comprensión y aplicación para las diversas empresas.

Palabras clave: Salario básico, regímenes especiales, rubros empresariales, código de trabajo.

ABSTRACT

This research was developed with the purpose of proposing a practical guide on the calculation of the basic salary in accordance with the provisions of the Labor Code in force for the year 2020 in the various business areas and special regimes; since at present the lack of knowledge, interpretation and application of the articles of the labor code affects the payment of salaries to employees. The methodology used during the research process was descriptive, in which, through the information collected, the problem related to the lack of knowledge and interpretation on the calculation of the basic salary is described; As a result, a quantitative study was carried out taking as an object of study companies in the industrial, service and commercial sectors and people who work under special regimes such as; apprentices, home workers, domestic workers, minors, women and agricultural workers located in the City of San Miguel in 2020; To carry out the study, a sample of 3 industrial companies, 23 commercial companies and 24 services companies that represent 5% of the companies in each area of the Municipality of San Miguel, was taken. The information collection instrument was the questionnaire, developed electronically to meet the needs of the sector to be studied in relation to knowledge about the calculation of the basic salary and based on this, write and develop exercises that reflect what is established in the labor code and are easy to understand and apply for the various companies.

INTRODUCCIÓN

El salario básico es fundamental para la subsistencia del ser humano; este se obtiene al prestar un servicio, como remuneración por las labores realizadas, y se utiliza para adquirir los bienes y servicios que el ser humano necesita para tener una vida plena, por ello es importante que las personas conozcan el salario básico que tienen derecho a recibir por su trabajo, como los empleados de los rubros empresariales, sector comercio, industria y servicio, así también los que laboran por la modalidad de rubros especiales, como los agricultores, trabajadoras domésticas, aprendices, menores de edad, mujeres y trabajadores a domicilio.

Por esta razón es necesaria una guía en la cual las personas puedan leer y conocer distintos casos sobre los salarios básicos que tienen derecho a recibir por trabajar en cualquiera de los rubros empresariales o regímenes especiales. Por ello se considera importante contribuir con la población, por medio del trabajo de investigación denominado “Guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de san miguel, año 2020”. Con el propósito de aportar una herramienta que sirva de apoyo a los empleados, estudiantes y patronos sobre el cálculo del salario básico en los rubros empresariales, regímenes especiales, y por las distintas modalidades de estipulación de salario que permite nuestra legislación, permitiéndoles tener una guía base para realizar los diferentes cálculos de salario básico.

En el capítulo I se presenta la situación problemática, el planteamiento del problema, el enunciado del problema, las delimitaciones de la investigación siendo estas espaciales y temporales, la justificación, así como también el objetivo general y los objetivos específicos del presente trabajo de graduación.

En el capítulo II se describe la teoría recopilada relacionada con dicha temática, la cual se divide en los siguientes marcos: Marco histórico que hace referencia a la historia y antecedentes, el marco teórico que se centra en las definiciones, objetivos, importancia, principios, clasificaciones y otros elementos importantes del salario básico, el marco legal y técnico que se enfoca en las leyes y demás disposiciones o normas.

El Capítulo III contiene las hipótesis planteadas para nuestro trabajo de graduación. El Capítulo IV metodología utilizada en la investigación, que incluye el tipo de estudio,

población, muestra, y unidades de estudio. El capítulo V contiene el análisis e interpretación de resultados.

En el capítulo VI se desarrolla la propuesta del diseño de una “Guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de san miguel, año 2020”

El Capítulo VII son las conclusiones y recomendaciones y finalmente se presenta la bibliografía que amparan los textos obtenidos de documentos, tesis, página web y entrevista realizada para la elaboración del presente trabajo de investigación.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes de la Investigación.

En la ciudad de San Miguel existe una gran cantidad de empresas comerciales, de servicio e industriales en las cuales los trabajadores laboran bajo distintas modalidades de pago de su salario; los cuales están establecidos en el Código de Trabajo.

Es por ello que el equipo de investigación ha tomado a bien realizar una guía práctica para que esta sirva de base para el cálculo de estos salarios en los diferentes rubros empresariales; disminuyendo así las probabilidades hacia los patronos de calcular erradamente o incumpliendo la regulación establecida.

Algunas investigaciones relacionadas al tema “GUIA PRACTICA SOBRE EL CALCULO DEL SALARIO BASICO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE TRABAJO PARA UNA APLICACIÓN EFECTIVA EN LOS DIFERENTES RUBROS EMPRESARIALES Y REGIMENES ESPECIALES EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, AÑO 2020” se encuentran las siguientes:

“PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS Y SUS IMPLICACIONES TECNICAS, LEGALES Y FINANCIERAS EN ELAS EMPRESAS PRIVADAS DEL SECTOR CONSTRUCCION DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL” (JIMÉNEZ JIMÉNEZ, MORALES ROMERO, & VENTURA CLAROS, 2016)

En este estudio se abordan aspectos importantes sobre el otorgamiento de beneficios a empleados del sector construcción, de lo cual se pudo concluir que las empresas constructoras son grandes generadoras de empleo y que para muchos de ellos la seguridad social no es un factor al cual le brinden el nivel de relevancia adecuado dejando de lado los costos que les pueden generar los ausentismos, incapacidades accidentes de trabajo e incluso muerte de trabajadores.

“DISEÑO DE UNA GUIA DE CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS POR TERMINACION DE CONTRATO Y SUS IMPLICACIONES CONTABLES Y LEGALES EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO

DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, 2015” (CERON AREVALO, GARCIA GUEVARA, & SILIS ESPINOZA, 2016)

Esta investigación está orientada a la realización de una guía para la contabilización de los beneficios a empleados por terminación de contrato. Con el desarrollo de esta investigación se pudo conocer que no existe una adecuada divulgación de la nueva disposición legal de la “Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria” los empleados desconocen los requisitos que deben cumplirse en caso que opten por esta disposición, motivo por el cual los empleadores no otorgan esta prestación económica al momento de la prestación económica.

“PROPUESTA DE UNA GUÍA TÉCNICA Y PRACTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE COMO APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN EL SALVADOR” (RAMIREZ ARIAS, SILVIA YANETH, 2011)

La cual tiene por finalidad dar a conocer la importancia que representa el derecho laboral a los estudiantes de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas; es por ello que se presenta una guía técnica y practica que reúne todos los requisitos que se presentan en la materia Derecho Laboral y su aplicación práctica en las pequeñas y medianas empresas de El Salvador.

Esta tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos; el primero de ellos trata sobre la historia y evolución del derecho laboral el cual está orientado a conocer los orígenes de esta rama del derecho, el segundo capítulo está conformado por el marco teórico y conceptual sobre el derecho laboral y sus normativas vigentes como lo son la importancia, objetivos y ventajas del derecho laboral; las normativas vigentes entorno al contrato de trabajo, al salario a la semana laboral, al descanso semanal, vacación, días de asueto y aguinaldos. El tercer capítulo contiene la metodología de la investigación que se considera de tipo exploratoria-descriptiva, no experimental, ya que pretendía especificar la situación sobre la normativa laboral en las pequeñas y medianas empresas de El Salvador, y en el último capítulo cuatro se encuentra la guía técnica y practica desarrollada para el cumplimiento de las obligaciones formales de la normativa laboral vigente en la pequeña y mediana empresa del El Salvador.

“SALARIOS Y SALARIOS MINIMOS CON CONTROL EMPRESARIAL EN EL SALVADOR” (PÉREZ ACEVEDO, 2007)

Este trabajo de investigación tiene dos objetivos fundamentales: el primero de ellos es analizar el dinamismo del salario mínimo y como la precariedad de este ha mantenido bajo los salarios efectivos; y como segundo objetivo será analizar el acelerado aumento mostrado por el sector informal.

Algunos de los resultados obtenidos de la investigación son: que el impacto del control empresarial en la economía del país es bastante significativo principalmente en el mercado laboral; que los salarios que reciben los trabajadores resultan ser tan precarios que en muchas ocasiones este no alcanza a cubrir las necesidades básicas para subsistir; que la situación de empleo que experimenta el sector formal es bastante deplorable al existir salarios tan bajos para los trabajadores menos calificados, lo que hace que incremente el sector informal.

“EL PAGO DEL SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES A LAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE LA CONFECCION TEXTIL”
(DINORAH DEL CARMEN & MAURICIO BALMORE, 2006)

Esta tesis tiene por finalidad conocer como es el pago del salario en la industria textil para las mujeres. El contenido que ella presenta es primeramente la evolución histórica del salario en diferentes épocas y lugares. Seguidamente contiene las teorías y doctrinas sobre el salario, desglosando en ella las definiciones, elementos integradores del salario, prestaciones que lo integran y los que no, el principio fundamental de los salarios y las diferentes doctrinas cuyo aporte fue otorgado por grandes filósofos; adentrados en la tesis se encuentra la definición de la industria de la confección, su clasificación según el proceso productivo, las fortalezas y debilidades de la industria de la confección textil, su definición jurídica en relación a la zona franca y el origen de estas zonas.

La parte metodológica de la tesis se desarrolló con una entrevista realizada al jefe de la dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y con una encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil de la zona franca de San Marcos, en la que los resultados arrojados fueron que existe un nivel de violación a los derechos laborales altamente preocupantes acuñando como principal causante la ignorancia hacia los derechos que estas trabajadoras poseen. Dentro de los derechos más violentados son: el pago de horas extras nocturnas como diurnas, impuntualidad del pago del salario, menor remuneración salarial de lo que

dictamina la ley, otorgamiento de vacaciones, días de asueto cancelados solo con el salario básico y falta de indemnizaciones por despidos injustificados.

“EMBARGABILIDAD DEL SALARIO BASICO Y DEL SALARIO MINIMO” (JUSTO ALBERTO, GERARDO FRANCISCO, & RUBEN ALONSO, 2005)

Esta es una monografía orientada al salario general, definido desde el punto de vista de la legislación salvadoreña, así como su evolución, características y elementos principales. El siguiente punto abordado es el salario básico considerado todo aquel que está por encima del salario mínimo; posteriormente para aplicar la embargabilidad se debe desarrollar primero el salario mínimo ya que constituye el piso para la fijación de la menor cantidad que puede devengar un trabajador, conociendo todos estos términos previamente se entra de lleno al tema de embargabilidad haciendo un análisis de los diferentes cuerpos legales y procedimientos a seguir para aplicar este procedimiento en caso de ser necesario.

De esta monografía se pudo concluir que la figura de embargabilidad está encaminada a la protección de ambas partes; es decir, le sirve a los acreedores como un camino para poder ejercer su derecho de acción y así poder hacer cumplir las obligaciones adquiridas por otras personas (deudores) y, por otro lado, aun beneficia a los acreedores, también protege al trabajador, en el sentido que le pone límites a sus acreedores a través de la regulación legal de los diferentes cuerpos de ley.

“ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES.” (Turcios Romero, Castellanos Ramírez, & Vásquez Espinosa, 2003)

En el presente trabajo monográfico de graduación se pretende analizar y desarrollar lo que son los contratos de los trabajadores sujetos a régimen especial; componiéndose de tres capítulos: el primero de ellos con la estructura o planeación de la investigación, el segundo contiene las formas de contrato de los regímenes especiales y el tercero por las conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos.

“LOS MENORES COMO SUJETOS DEL DERECHO LABORAL” (Cortez Ramírez, 1980)

Esta tesis presenta los antecedentes históricos de los contratos de trabajo para menores de edad a nivel mundial y latino americano. También detalla cuales son las

capacidades jurídicas, contractuales y físicas que poseen los menores de edad para poder laborar.

Este contenido también ofrece la información sobre las instituciones internacionales que se ven involucradas en la protección y garantía de seguridad de los menores de edad que laboran.

1.1 Situación Problemática

El 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.

El pago del salario se realiza (en forma semanal, quincenal, mensual) y existen diferentes formas de estipulación por (unidad de tiempo, obra, comisión, mixto, destajo o precio alzado) y esto sirve para el cálculo de las prestaciones y estas se hacen con base al salario básico.

El cálculo del salario básico se hace difícil de aplicar, ya que en el Código de Trabajo no se encuentran ejemplos que puedan ayudar a entender sobre esta problemática, además existen distintas actividades económicas en las empresas y no se cuenta con una guía donde puedan basarse, por lo cual se hace difícil la comprensión y aplicación y los que se verían afectados serían los trabajadores al no darles la remuneración que les correspondería por la prestación de sus servicios.

De acuerdo al nivel de ingreso percibido, el trabajador va cubriendo sus necesidades básicas como de alimentación, vivienda, transporte y recreación. A mayor salario, mayor necesidad podrá cubrir el trabajador y su familia. Cuando el estado establece el salario mínimo está garantizando que el trabajador pueda cubrir, con su trabajo, lo indispensable para su supervivencia.

La Constitución de la Republica establece que, los trabajadores tienen derecho a salarios mínimos ajustados periódicamente para los sectores que incluyen las industrias, comercio y servicio, agrícolas, de café y de caña de azúcar. En la actualidad existen diferentes tipos de salario básico para los distintos rubros empresariales y regímenes especiales.

Entonces, al problema del salario debe dársele toda la importancia que se merece, porque de nada sirve hablarle al trabajador de derechos, categorías o de jerarquía en la industria y en el comercio, de conquistas sociales, si antes no se le resuelve el primero y fundamental de sus problemas de obtener los medios necesarios para subsistir.

El objetivo de esta guía es ayudar a las diferentes empresas a realizar el cálculo del salario básico según lo establecido en el código de trabajo donde se dan los lineamientos para que los patronos realicen de manera efectiva el pago del salario que le corresponde al trabajador por la prestación de servicio y dar un instrumento para que la población para que puedan comprender de una forma sencilla lo que les correspondería por la prestación de un servicio.

1.2 Enunciado del Problema

¿Qué tipo de estipulaciones de salario básico les genera más dificultad de cálculo a los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de San Miguel para computar la retribución económica a sus empleados por la prestación de sus servicios?

1.3 Justificación

La elaboración del presente trabajo está enfocado en crear una guía que contenga procedimientos acerca del cálculo del salario básico por día y por hora, que se encuentra regulado en el código de trabajo. Con el fin de evitar los errores que se cometen en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de San Miguel con respecto a dicho cálculo, los cuales perjudican al empleado, ocasionándole que hayan montos incorrectos en la retención de las debidas prestaciones laborales y en los beneficios que tiene derecho a recibir.

La presente investigación surge por la falta de una guía práctica sobre el cálculo de salario básico, la cual ayudaría a evitar errores cometidos por parte de los empleadores o encargados de realizar dicho cálculo. Por ello la elaboración de una guía práctica que contengan procedimientos sobre cómo realizarlos para empresas del rubro industrial, comercial y de servicios, además de los regímenes especiales como el trabajo de los aprendices, a domicilio, domestico, agropecuario y trabajo de las mujeres y menores.

Es factible realizarla porque no tendremos limitaciones en el trabajo de investigación, se realizara en la ciudad de San Miguel donde hay de empresas de todos los rubros, las cuales serán muestra para reunir información por medio de encuestas, también existen libros, códigos, tesis, e internet donde obtendremos información del tema de investigación, esto lograra a la creación de una guía práctica que servirá como apoyo para evitar errores de cálculos en el salario que recibirá cada empleado, logrando así que se respeten los derechos laborales de los trabajadores.

Esta guía práctica es de utilidad social puesto que servirá como guía de orientación para los patronos y empleados cuando necesiten realizar un procedimiento sobre el cálculo del salario básico en los diferentes rubros de empresas como las industriales, comerciales y de servicios, también servirá para los casos de regímenes especiales como el trabajo a domicilio, las empleadas domésticas, los aprendices, las mujeres entre otros. Facilitará a docentes para la formación de sus estudiantes y auxiliares, ya que pueden adoptar la guía como una herramienta para enseñar la importancia de saber calcular de manera correcta el salario básico por día y por hora en las distintas empresas y casos de rubros especiales que existen en el Municipio de San Miguel.

Además; la investigación representa algo novedoso para la ciudadanía en general; ya que no existe ningún trabajo ni guía que hayan desarrollado, quien desee puede utilizar la guía propuesta para informarse, aprender y orientar sobre cómo se realizan los diferentes cálculos del salario básico en los rubros de servicios, comercio e industria y también en los regímenes especiales como; el trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de aprendices, con el fin de evitar violaciones al derecho de devengar un salario por el trabajo desempeñado por cada trabajador.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Objetivo General

- ✓ Diseñar una Guía práctica sobre el cálculo del salario básico según lo establecido en el código de trabajo para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de San Miguel, año 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar los diferentes tipos de estipulación de salario básico y su aplicación a los distintos rubros empresariales
- ✓ Determinar los distintos procedimientos y la manera correcta de realizar el cálculo del salario básico para los regímenes especiales.

CAPITULO II MARCO REFERENCIAL

2 MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Histórico

2.1.1 *Antecedentes del Salario a Nivel Mundial.*

La humanidad conoce el trabajo desde su origen sobre la Tierra, pues existen vestigios de que nuestros antepasados cazaban animales y recolectaban frutos, es decir, desde los albores de la historia trabajaban para garantizar su subsistencia. Este objetivo, con muchas y diversas variaciones, se conserva hasta la actualidad.

Los salarios son tan antiguos como el trabajo mismo. Aunque es evidente que en aquel entonces no se pagaba de la misma forma como en la actualidad, ya que el pago se hacía en especie. Después de la caza de animales, se procedía a la repartición de bienes como carne, pieles y huesos, que servían para alimentarse y fabricar armas y otros utensilios.

Éstos son los indicios de la remota aparición en el mundo del pago a un individuo por algún trabajo desempeñado, lo cual hoy se conoce como sueldo o salario.

2.1.1.1 **Edad Antigua.**

La **Oficina Internacional del Trabajo (1997)** afirma que: “La información más remota de la cual existe testimonio conduce a la historia de los salarios de los trabajadores agrícolas en el poblado de Eschuna, Mesopotamia, a principios del segundo milenio a.C. y que, según las narraciones, se pagaban de la siguiente manera. Se asignaba una unidad de trigo como forma de pago por jornal: era el salario que ganaba una persona por cada día de labores. La cantidad de alimentos asignada se entregaba ya fuera en forma de ración diaria o como provisión al inicio del periodo de trabajo, tiempo en el cual el trabajador debería preocuparse de conservarla. A la cantidad de alimentos mencionada se le llamaba sila, que era equivalente a un poco menos de un litro de cebada tostada con algo de aceite y una especie de jarabe.

Las mismas leyes de Eschuna fijaban lo siguiente:

- ✓ 20 silas diarias eran el salario de un segador.

- ✓ sila diaria era el salario de los esclavos.
- ✓ silas diarias era el salario de los trabajadores libres.

Fue quizás en esa época cuando se empezó a otorgar un pago diferente a los trabajadores especializados, en comparación con los no especializados. Asimismo, se observa una diferencia de pago entre el trabajador libre y el esclavo. Se consideraba que el trabajador esclavo vivía en la casa del amo y, seguramente, comía las raciones que aquél le proporcionaba y formaban parte del ingreso. Por tal razón, el esclavo solamente recibía la mitad de la paga” (**Pág. 20**).

Egipto

De acuerdo a **Parias (1965)** “A continuación, se reproduce uno de los pasajes escritos en el antiguo Egipto, el cual ilustra la forma como se pagaba a los trabajadores: “Todas las gentes que han trabajado en la construcción de mi tumba lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite y trigo en gran cantidad...”

También se relata cómo Ramsés II, faraón de Egipto de aproximadamente 1301 a 1235 a.C., trataba a los trabajadores que laboraban en la elaboración de su estatua:

He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando en que trabajaríais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres, porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre. Los graneros están llenos de trigo para vosotros. Os he llenado los almacenes con toda clase de productos, tales como panes, carnes, pasteles para sustentarlos; sandalias, trajes, aceites en abundancia para untaros la cabeza cada 10 días, vestiros de nuevo cada año y proveeros de sandalias cada día; nadie de vosotros pasa la noche lamentando su pobreza.

He hecho todo eso diciéndome que encontraríais en ello un motivo para trabajar para mí con un corazón unánime.

Grecia

Los datos existentes sobre la retribución en Grecia se refieren a la vida de los trabajadores que abrieron las tumbas reales. Con ello, se tiene cierta idea de los salarios: un trabajador recibía mensualmente en promedio cuatro medidas, equivalentes a 380 litros de trigo y una medida y media de cebada (poco más de 140 litros). Según los

periodos en los cuales se trabajaba, estas remuneraciones, convertidas al patrón cobre, correspondían a un salario que variaba entre siete y 28 debens.

Sin embargo, sería vano y difícil intentar evaluar mediante esas cifras las posibilidades adquisitivas de los trabajadores a partir de las raciones de trigo y de cebada, cuya importancia era muy variable. Los trabajadores recibían de forma más variable e irregular entregas de pescado, legumbres, aceite, grasa, vestidos, agua, madera y vasijas.

Al analizar un pasaje de los griegos escrito en la época cretomicénica, se revela la situación de los thetes como poco atractiva; recibían comida, vestido y calzado y, a veces, una pequeña porción de tierra que un dueño les ofrecía, pero que con frecuencia se negaba a entregar alegando falsos pretextos. Ser thete era a menudo una condición peor que la de esclavo.

En Grecia y Roma había trabajadores esclavos y libres, pero no sería sino hasta el reinado de Cayo Aurelio Valerio Diocleciano (año 300) que se encuentra una lista de salarios. Este monarca preparó la lista a causa del encarecimiento tanto de las mercancías como del trabajo. El edicto fijó el salario de un trabajador del campo en 25 denarios, es decir, 27.6 artabas anuales.

El salario de una tejedora a domicilio era de 12 denarios, lo que correspondía a 13.3 artabas de trigo por año. El del trabajador calificado era de 50 denarios o 55.3 artabas.

En lo referente al ejército, un soldado recibía cada año 300 denarios, de los que aproximadamente la mitad se retenían para sus raciones y su uniforme, lo cual lo dejaba en promedio con un beneficio neto de 150 denarios al año.

La situación del asalariado agrícola podía ser a destajo; por ejemplo, se le pagaban ocho dracmas 4 por limpiar un granero que se encontrara infestado de ratas. El salario también lo pagaban por pieza: dos dracmas por el acarreo de 1,000 artabas, que eran equivalentes a 22 toneladas de trigo" **(Pág. 88)**

Roma

En el mundo romano del trabajo, el ejercicio de las actividades laborales dependía directamente del estatus personal del trabajador. Así, quienes carecían de toda libertad jurídica se veían obligados a prestar sus servicios forzosamente (esclavos), mientras otros

poseían una libertad restringida (libertos, ingenuos y patrocinados), en tanto que el grupo de condición jurídica libre ejercía su trabajo a voluntad.

Los esclavos se consideraban objetos; su trabajo, un fruto físico natural. Su relación con el dueño no era propiamente laboral, sino de tipo posesional, pues éste podía enajenarlos o adquirirlos, e incluso imponerles trabajos indignos, así como exigirles jornadas de trabajo exhaustivas. La actividad primordial de los esclavos eran el servicio doméstico o la agricultura, es decir, generalmente se les empleaba en trabajos rudimentarios.

Los esclavos propiedad del Estado trabajaban en servicios públicos. Distinta era la situación del segundo grupo el de los trabajadores con libertad restringida, quienes sí se consideraban personas. Había prohibiciones de exigir al liberto trabajos contrarios a su dignidad y seguridad, cumpliendo también la obligación de cubrir los requisitos derivados de la manumisión.

Los trabajadores libres gozaban de plena capacidad jurídica para ejercer voluntariamente su actividad laboral. Con la abundancia de manumisiones, muchos trabajadores libres se vieron obligados a prestar sus servicios a empresarios ajenos, a entrar en régimen de colonos o a enrolarse en empresas públicas. Sin embargo, lo normal era el ejercicio de una actividad laboral independiente, ya fuera como artesanos en su propio taller, comerciantes, o bien, como cultivadores de tierras de su propiedad.

La jornada romana de trabajo era el día solar de 12 horas, con la particularidad de que no se concebía su fragmentación.

Los esclavos solían trabajar 15 horas diarias, repartidas entre el trabajo industrial o agrícola, y el servicio doméstico. Durante el verano, la jornada se prolongaba generalmente por dos horas más. La jornada laboral de los libertos duraba ocho horas y en lo que se refiere a la de los libres, era fijada por las partes sin que pasara nunca de las ocho horas. En los servicios públicos se seguía la norma general de laborar de sol a sol.

2.1.1.2 Edad Media.

Resulta difícil determinar los salarios de los trabajadores en la Edad Media, a causa de la diversidad de instituciones y reglamentos. Además, los monarcas alteraban el valor de las monedas, lo cual modificaba los valores nominal y real del salario.

En aquellos tiempos abundaban las ordenanzas que fijaban los salarios. Por ejemplo, la ordenanza que, a causa de la peste, expidió el rey Juan de Francia en 1351 y que fijó el salario de los trabajadores en su casa en 12 denarios al día, y en seis se les daba alimento; las trabajadoras domésticas cobraban 30 sueldos anuales. Estos salarios representaron un aumento de un tercio con respecto a los que regían antes de la propagación de la peste bubónica.

En Inglaterra se dictaron ordenanzas en 1349 y 1350, en las cuales se amenazaba con prisión al que pidiera un salario más elevado del que recibía desde hacía 20 años.

Habitantes de otras ciudades llegaron y hallaron nuevas tierras para cultivar, pero su presencia no fue una carga para la comunidad, ya que producían y consumían sus bienes en las mismas condiciones que sus vecinos; era la eclosión pacífica de un pueblo que se unía a otro.

A partir de 1350, la población disminuyó a causa de la peste y se abandonaron los campos, además de que comenzaron el pillaje y la barbarie. La población se redujo de 15 millones a cinco millones de habitantes. En ese tiempo en que la vida humana parecía valer tan poco, los brazos del hombre valían mucho, lo cual se observa en la comparación del nivel de los salarios con el precio de las mercancías.

Los salarios, que habían permanecido estáticos hasta 1350, aumentaron un 4% en un principio y así se mantuvieron hasta 1375; después registraron un aumento del 14% que estuvo vigente los siguientes 75 años.

Parecería extraño que la enorme reducción de la población desde la mitad del siglo xv no hubiera tenido más que un alza del 18% en la mano de obra, pero es preciso considerar que el salario depende al mismo tiempo de factores como el consumo y la producción, y hay que considerar que si esta última se restringió fue porque había menos capacidad productiva y productores, en tanto que el primer factor disminuyó porque había menos consumidores.

Se pensaría que, dados la producción y el consumo, la mano de obra debería haber quedado al mismo precio. Así hubiera sucedido indudablemente con tan sólo dos elementos: población y trabajo. No obstante, en el precio de los brazos hay un tercer elemento a considerar: la tierra, que había perdido la mayoría de su valor.

El envilecimiento de sus productos naturales contribuía a la baja del costo de las mercancías y, por lo tanto, al aumento del salario real.

Fue gracias a la intervención del tercer elemento que, en los 25 años siguientes (1451-1475), se presentó una nueva alza de los salarios, que se incrementaron un 13% al mismo tiempo que aumentó la población.

2.1.1.3 Época Moderna

La Revolución Industrial

La rápida expansión del comercio en el siglo XVII planteó a los mercaderes capitalistas el problema de buscar procedimientos que permitieran aumentar tanto la cantidad de mercancías disponibles como la rapidez con que se elaboraban, reduciendo al mismo tiempo el costo para producirlas, con la finalidad de obtener una mayor ganancia.

Para incrementar la rapidez en la producción, dividieron y subdividieron el trabajo, haciendo que los obreros se especializaran cada vez más en operaciones simples y sencillas. Sin embargo, aunque muy favorable para mejorar la rapidez, la división del trabajo aumentó el número de operarios y, por consiguiente, los salarios a pagar. Fue entonces cuando surgieron las invenciones que buscaban sustituir las operaciones sencillas de los obreros especializados por ciertos mecanismos.

Las máquinas aplicadas a la producción multiplicaban la rapidez y la cantidad de mercancías, reduciendo al mismo tiempo el pago de salarios. Fueron, por lo tanto, la solución ideal para el auge de la producción capitalista.

La aplicación de las máquinas a la producción industrial, que se inició a fines del siglo XVII en Inglaterra y se intensificó durante los siglos XVIII y XIX, originó una gran transformación técnica y económica, a la que se llamó Revolución Industrial.

En 1790 se dio un paso decisivo en esa dirección, pues se sustituyó la fuerza hidráulica por la de vapor en el servicio de las fábricas, iniciándose así las grandes explotaciones industriales. La producción de hilados y tejidos de algodón pronto alcanzó dimensiones espectaculares.

La introducción de las máquinas en la producción capitalista tuvo repercusiones importantísimas en la historia de la humanidad. En primer lugar, al desplazar al hombre, la máquina creó el problema del desempleo: los salarios pagados a los obreros se depreciaron por el exceso de oferta de trabajo. Además, para pagar salarios más bajos, en vista de la sencillez en el manejo de algunas máquinas, los industriales contrataban a mujeres y a niños, con lo cual se agravó el problema que significaba mayor número de hombres desocupados.

Aumentó la producción, pero las relaciones se deshumanizaron. El obrero se especializó, pero al mismo tiempo fue “esclavizado” por la máquina. Los obreros tenían que vivir cerca de los centros fabriles, a menudo en lugares con hacinamiento e insalubres. La producción era lo más importante, no la situación del trabajador. Entonces se expidieron leyes en beneficio de la producción, pero no en favor del obrero.

Durante la introducción de las máquinas en la industria, la primera etapa fue terrible para el obrero, pues resultó víctima de una explotación excesiva que afectó su salud y su estado de ánimo, así como la institución de la familia, ya que ésta se desintegró por la incorporación al campo laboral de mujeres y niños. Las injusticias que padecían los obreros fomentaron la aparición de las ideas socialistas que iban contra el liberalismo económico y el capitalismo, y buscaban redimir al trabajador.

El obrero, llevado a la exasperación, veía en la máquina a su principal competidor y enemigo, por lo que desató su indignación contra ella. Las incesantes huelgas que ocurrieron a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX iban acompañadas comúnmente del incendio de las fábricas y de la consiguiente destrucción de las máquinas. Estos movimientos se extendieron cada vez más, tanto que el propio Parlamento inglés intervino para promulgar una ley que castigaba a quienes destruyeran las máquinas, cuyas sanciones llegaban incluso a la pena de muerte. En el transcurso de esta lucha de obreros contra patronos, a partir del siglo XIX, aparecieron las primeras organizaciones sindicales propiamente dichas.

Surgidos en tiempo de huelga, los sindicatos sufrieron serios descalabros y muchas persecuciones sin cuartel por parte del gobierno. La burguesía consiguió abolir el derecho de asociación obrera. De ese modo, el afán de los trabajadores por subsistir los llevó, de la rebelión espontánea contra las máquinas, a la idea de agremiarse en organizaciones

más solidarias, con la finalidad de exigir con mayor fuerza el cumplimiento de sus derechos políticos.

En virtud de la revolución de la técnica, el industrialismo adquirió un auge sorprendente. Al mismo tiempo que se transformaron los sistemas de producción, también cambiaron las formas de organización del trabajo y las relaciones entre las distintas clases sociales, con lo cual se estableció un nuevo orden jurídico, político y filosófico en la sociedad.

Como consecuencia del desarrollo del capitalismo, surgió, por un lado, el sistema de pensamiento económico llamado liberalismo; y por otro, en el aspecto político, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, propuesta por Lafayette, la cual contemplaba los siguientes principios, base fundamental de muchas constituciones en el mundo:

- ✓ Acceso a la justicia
- ✓ Igualdad de todos ante la ley Soberanía del pueblo Igualdad de impuestos
- ✓ Igualdad en la repartición de las herencias
- ✓ Libertad de expresión Libertad de trabajo Libertad de cultos
- ✓ Derecho de resistencia ante la opresión
- ✓ Soberanía nacional

2.1.2 Antecedentes del Salario en El Salvador

Laure (1993) afirma que: “En El Salvador, fue hasta 1950 y como fruto de la lucha del Comité de Reorganización Obrera Sindical (CROS), que se estableció el salario mínimo en la Constitución. El CROS había nacido cuatro años antes con el objetivo de reconstruir el movimiento sindical, extinguido durante la dictadura del General Martínez. En sus primeros años de vida, bajo la dictadura de Salvador Castañeda Castro, el Comité de Reorganización Obrera Sindical logró dos reivindicaciones importantes: la creación de un Departamento de Trabajo, antecedente del Ministerio de Trabajo, y la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo.

Con el ascenso del Consejo de Gobierno Revolucionario, resultado del golpe de Estado que un grupo de jóvenes militares, muchos de ellos entrenados en Estados Unidos, dio en 1948 contra Castañeda Castro, el grupo “modernizador” de la oligarquía se impuso sobre el grupo más conservador, que se resistía a la diversificación de la base

económica del país. Seis días después del golpe, el nuevo gobierno declaró: “El desarrollo del país exige una Carta Fundamental que se adapte a las nuevas condiciones políticas, sociales y económicas en que se desenvuelve la vida nacional”.

El Comité de Reorganización Obrera Sindical CROS aprovechó esa apertura e hizo una intensa labor de concientización, organización y movilización de la clase trabajadora para que se incluyeran distintas reivindicaciones en la Constitución. Durante los debates de la Asamblea Constituyente, las organizaciones obreras afiliadas al Comité de Reorganización Obrera Sindical mantuvieron una amplia movilización de trabajadores, día y noche, en la Asamblea Legislativa. Acampaban allí junto a organizaciones estudiantiles y otras agrupaciones progresistas y en ocasiones, sin ser asambleístas, tomaban la palabra y planteaban sus ideas y posiciones.

El trabajo del Comité de Reorganización Obrera Sindical rindió sus frutos. El capítulo II del Título IX de la nueva Constitución sobre “Trabajo y Seguridad Social” establece varios avances en materia laboral: el derecho a formar sindicatos, la igualdad de salarios para igual trabajo, la semana laboral de 44 horas, el derecho al aguinaldo y a vacaciones anuales pagadas, la indemnización por accidente laboral o por despido injustificado, los contratos colectivos de trabajo, el derecho a huelga, las prestaciones a las mujeres por maternidad y el seguro social. El artículo 38 establece que todos los trabajadores tienen derecho a devengar un salario mínimo, lo que quedó reglamentado de los artículos 144 al 160 del Código de Trabajo vigente, aprobado por primera vez en 1963.

Los salarios mínimos del agro siempre han estado por debajo de los salarios mínimos urbanos. El promedio de los salarios de las mujeres obreras. Ha sido 20% más bajo que el promedio de los salarios de los hombres obreros en el departamento de San Salvador.

Entre 1954 y 1991, en San Salvador, los precios al detalle de los alimentos aumentaron más rápidamente que el conjunto de los precios. En abril de 1991, el índice de precios al consumidor de los alimentos fue 31% más elevado que el índice de precios general, tomando a junio de 1954 como la fecha de referencia. Entre 1961 y 1980, el poder adquisitivo, tanto general como alimentario, del salario mínimo urbano se mantuvo casi estable, con una leve tendencia media al alza. En 1980, en relación a 1961, se notó un incremento de +6% del poder de compra general, y de +14% del alimentario. Entre

1980 y 1991, durante la guerra civil, el poder de compra del salario mínimo urbano disminuyó poco a poco” (Pág. 3-4).

En relación al poder de compra de 1961, en los años 1990-91, la pérdida del poder adquisitivo general fue de 60% y la del poder adquisitivo alimentario fue de 70%. En la ciudad de San Salvador, por lo general, los precios en colones corrientes fueron estables entre 1959 y 1972 o 1973, y luego aumentaron hasta 1991. Expresados en horas de trabajo, pagadas al salario mínimo urbano, los precios tienen variaciones distintas, según los períodos y los grupos de alimentos. Para un asalariado con el salario mínimo urbano, los tres decenios comprendidos entre 1961 y 1991 se pueden dividir como sigue. Algunos años buenos, en que los mejores fueron 1980-82, durante los cuales se tuvo acceso a dos, tres o a veces, cuatro alimentos calóricos baratos los que fueron el maíz en grano, el azúcar, el aceite vegetal y, a veces, la manteca vegetal. De estos últimos productos, el maíz fue siempre muy barato y aun, de cuando en cuando, extremadamente barato. Igualmente, el asalariado con SMU tuvo a su alcance proteínas baratas, provenientes de frijoles negros o rojos y de maíz en grano. Todos los demás años fueron regulares: el maíz fue la única fuente de calorías muy baratas, y ya no hubo otra fuente muy barata o barata.

Las medidas compensatorias, tales como subsidios a los alimentos básicos, o el aumento de la "ayuda" alimentaria, no pudieron contrarrestar, durante la guerra civil, un incremento del porcentaje de hogares en situación de extrema pobreza o de pobreza; el porcentaje de los hogares no-pobres disminuyó.

50 años de aumentos mínimos

Durante los siguientes 50 años, el salario mínimo fue revisado supuestamente cada tres años, siendo éste el margen máximo establecido en la ley. Pero revisión no quiso decir siempre aumento. Por ejemplo, entre 1979 y 1986 los salarios mínimos del trabajo en el campo no tuvieron ningún aumento y desde 1998 a 2003 no lo hubo en ningún rubro de la economía.

En 1965 un jornalero ganaba en colones el equivalente a 25 centavos de dólar al día por recolectar café. Actualmente recibe \$4.30 diarios. En este rubro el salario mínimo ha subido solo \$4.05 en 50 años. En 1970 trabajadoras y trabajadores del sector comercial ganaban el equivalente a \$0.40 al día y aunque el aumento ha sido levemente

mayor, sigue siendo mísero: actualmente reciben \$8.39 al día, sólo \$7.99 más que hace 45 años.

Índice de precios de la Canasta Básica de (2017- 2020)

- ✓ **Canasta Básica:** En el área rural se compone de 14 productos agrupados en 9 rubros y en el área urbana incluye 21 productos agrupados en 11 rubros. Desde el aumento del salario mínimo (diciembre de 2017) se redujo un poco en el área urbana y se mantuvo igual en el área rural.
- ✓ Para febrero de 2018, el valor de la canasta básica urbana era ligeramente menor al de diciembre de 2016 (antes del aumento salarial) y a la de diciembre de 2017. O sea, lejos de encarecerse, dicha canasta se ha reducido un poco.
- ✓ La canasta rural se ha mantenido prácticamente igual desde el aumento del salario mínimo.

Tabla 1: Canasta básica urbana y rural

Canastas	Dic 2017 (US\$)	Dic 2018 (US\$)	Dic 2019 (US\$)	Feb 2020 (US\$)
1. Urbana	197.95	199.17	200.02	199.24
2. Rural	139.49	144.85	144.48	145.86

Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)

Costo de la Vida: Es igual a la Canasta Básica Ampliada, pues incluye el valor de los alimentos (Canasta Básica) más el costo del vestuario, la vivienda y los servicios básicos. Desde el aumento del salario mínimo (diciembre de 2016) se redujo un poco en el área urbana y se mantuvo estable en el área rural. Eso ha permitido que este año continúe disminuyendo la brecha entre los salarios mínimos el costo de la vida

Tabla 2: Brecha de salarios mínimos y el costo de la vida

Áreas y sectores	Diciembre 2016 (En US\$)			Febrero de 2018 (En US\$)		
	Salario	CV	Brecha Sal/CV	Salario	CV	Brecha Sal/CV
1. Comercio y servicio	251.70	389.16	-137.46	304.00	387.00	-83.00
2. Industria	246.60	389.16	-142.56	304.00	387.00	-83.00
3. Maquila	210.90	389.16	-178.26	299.00	387.00	-88.00
4. Industria agrícola de temporada (azúcar)	124.20	389.16	-264.96	304.00	387.00	-83.00
5. Industrias agrícolas de temporada (café)	171.00	277.82	-106.82	224.00	277.88	-53.88
6. Recolección caña de azúcar	109.20	277.82	-168.62	224.00	277.88	-53.88
7. Recolección de café	129.00	277.82	-148.82	200.00	277.88	-77.88
8. Industria agrícola de temporada (algodón)	124.20	277.82	-153.62	200.00	277.88	-77.88
9. Agropecuario	118.20	277.82	-159.62	200.00	277.88	-77.88
10. Recolección algodón	98.70	277.82	-179.12	200.00	277.88	-77.88

Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución de la Republica de El Salvador.

Art.	Relacionado a
37	Definición de Trabajo
38	Marco Regulatorio
52	Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Fuente: (Constitucion de la Republica de El Salvador, 1983, págs. 7-11)

2.2.2 Código de Trabajo

DEL TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES.

2.2.2.1 Del trabajo de los aprendices

Art.	Relacionado a
61	Definición de Contrato de Aprendizaje
62	Obligaciones del empleador
63	Obligaciones de los Aprendices
64	Labores incompatibles
65	Protección del salario
66	Seguro Social Obligatorio
67	Obligarietoridad de Riesgos Profesionales y prestaciones por Enfermedad
68	Terminación del contrato de aprendizaje
69	Salario Mínimo
70	Trabajadores en Readiestramiento

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 55)

2.2.2.2 Del trabajo a domicilio

Art.	Relacionado a
71	Definición de trabajador a domicilio
72	Obligación de Inscripción en el registro

73	Otras obligaciones del empleador
74	Obligaciones de los trabajadores a Domicilio
75	Salario Mínimo
76	Contrato de trabajo para servicio domestico

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 58)

2.2.2.3 Del trabajo domestico

Art.	Relacionado a
77	Definición del servicio domestico
78	Salario en dinero y en especie
79	Comprobante de buena salud
80	Jornada especial de trabajo. Tiempo de descanso y alimentación
81	Labor en día de asueto. Recargo sobre salario diario
82	Periodo de Prueba Recisión sin responsabilidad
83	Causas especiales de terminación del contrato

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 59)

2.2.2.4 Del trabajo Agropecuario

Art.	Relacionado a
84	Ámbito de Aplicación
85	Admisión del Contrato Verbal
86	Definición de trabajadores de campo: permanentes y temporales.
87	Terminación de los contratos temporales. Recisión sin causa ni responsabilidad
88	Derechos de los trabajadores eventuales cuando se convierten en permanentes
89	Jornada de trabajo
90	Descanso Hebdomadario
91	Día de descanso distinto al domingo

92	Pago doble el día de descanso
93	Remuneración de Asuetos
94	Obligación del empleador de entregar parcela gratuita al trabajador.
95	Cooperativas

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 61)

2.2.2.5 Del trabajo de las mujeres y los menores

Art.	Relacionado a
104	Protección del trabajo de los menores
105	Actividades Prohibidas
106	Definición de labores peligrosas.
107	Labor peligrosa: trabajo en bares
108	Definición de labores insalubres
109	Calificación de actividades insalubres o peligrosas
110	Trabajos prohibidos a mujeres embarazadas
113	Fuero de protección de Mujer Embarazada

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, págs. 55-72)

2.2.2.6 Salario

Art.	Relacionado a
119	Definición de Salario
120	Pago dinerario del salario
121	Protección del salario y prestaciones
122	Principio de Libre estipulación del Salario
123	Principio de igualdad y no discriminación salarial
124	Derecho a la nivelación de salarios
125	Determinación del salario
126	Modalidades de pago del salario
127	Forma de pago

128	Lugar de pago
129	Lugares prohibidos para el pago de salario
130	Periodicidad de la Retribución
131	Ocasión de pago de salario
132	Principio de Incompensabilidad del salario
133	Inembargabilidad del salario mínimo
134	Trabajador deudor de su empleador
135	Pago Personal del salario
136	Autorización de deducciones

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 73)

2.2.2.7 Salario Básico

Art.	Relacionado a
140	Función
141	Definición
142	Forma de Calculo
143	Semana laboral

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 73-82)

2.2.2.8 Salario mínimo

Art.	Relacionado a
144	Finalidad u objetivo
145	Criterios de fijación
146	Costo de la vida: criterios de estimación.
147	Jornada de referencia para estimación
148	Obligación de Pago de Salario Mínimo

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 82-83)

2.2.2.9 De la jornada de trabajo y de la semana laboral.

Art.	Relacionado a
161	Clases de jornadas
162	Jornadas máximas en actividades peligrosas o insalubres
163	Tiempo efectivo de trabajo
164	Fraccionamiento de la jornada
165	Fijación del horario de trabajo
166	Tiempo de reposo y comidas
167	Descanso mínimo entre jornadas
168	Recargo por la jornada nocturna
169	Remuneración de la jornada extraordinaria
170	Prohibición de jornada extraordinaria permanente

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 87-92)

2.2.2.10 Del Descanso Semanal

Art.	Relacionado a
171	Día de descanso remunerado
172	Trabajadores no sujetos a horario
173	Domingo: día de descanso semanal
174	Forma de pago del día de descanso
175	Remuneración del día de descanso
176	Remuneración del día compensatorio

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 91-93)

2.2.2.11 De la vacación anual remunerada.

Art.	Relacionado a
177	Vacaciones remuneradas

178	Días de asueto y descanso comprendidos dentro del periodo de vacaciones.
179	Años de trabajo continuo: cómputo
180	Mínimo de días laborados para derecho a vacaciones
181	Continuidad del trabajo no interrumpida
182	Potestad patronal para definir fecha de vacaciones
183	Forma de cálculo de la remuneración por vacaciones
184	Dotación de alojamiento o alimentación
185	Oportunidad de pago de la remuneración
187	Pago de vacaciones no disfrutadas en caso de terminación de la relación laboral
188	Prohibición de compensación de vacaciones
189	Disfrute colectivo

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 93-95)

2.2.2.12 De los días de asueto

Art.	Relacionado a
190	Días de asueto remunerado
191	Forma de pago del asueto
192	Pago adicional por asueto laborado
193	Obligación de no interrumpir servicios públicos o esenciales
194	Coincidencia de los días de asueto y de descanso
195	Trabajadores excluidos

Fuente: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 95-96)

2.2.2.13 Del aguinaldo

Art.	Relacionado a
196	Obligación de pago del aguinaldo
197	Derecho al aguinaldo

198	Monto de la prima del aguinaldo
199	Forma de cálculo del aguinaldo
200	Oportunidad de pago del aguinaldo
201	Pérdida del aguinaldo
202	Pago en caso de terminación del contrato

(Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 98-99)

TERMINACION DE CONTRATO

2.2.2.14 Causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia.

Art.	Relacionado a
54	Terminación voluntaria: mutuo consentimiento o renuncia.

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 51)

2.2.2.15 Del despido

Art.	Relacionado a
55	Despido de hecho
56	Despido indirecto o encubierto: retiro justificado
57	Despido durante suspensión

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, pág. 52)

PRESTACIONES INMEDIATAS A CARGO DEL PATRONO.

2.2.2.16 Prestaciones por enfermedad

Art.	Relacionado a
307	Licencia por enfermedad o accidente común
308	Enfermedad o accidente común provocado por culpa grave del trabajador

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 144-145)

2.2.2.17 Prestaciones por maternidad

Art.	Relacionado a
309	Licencia por maternidad
310	Constancia medica de embarazo
311	Tiempo mínimo de servicio
312	Suspensión suplementaria

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 145-147)

2.2.2.18 Ayuda en caso de muerte del trabajador

Art.	Relacionado a
313	Prestación Económica

FUENTE: (Codigo de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada, 2010, págs. 147)

2.2.3 Tarifas de Salarios Mínimos Vigentes a partir del 1º de Enero de 2018

RAMA DE ACTIVIDAD Y SUBGRUPOS	UNIDAD DE PAGO	MONTO
Tarifa de Salarios Mínimos		
Dto. Ejecutivo No. 5 D.O. 240, Tomo 417 del 22 de diciembre de 2017		
Recolección de Caña y Beneficios de Café		
Recolección de Caña de azúcar (*) \$7.47 x 365 = \$2726.55 / 12 = \$227.22 mensual.	Por día	\$ 7.47
	Por hora	\$ 0.93
	(*) Por mes	\$ 227.22

	Por tonelada	\$ 3.74
Beneficio de café (*) \$7.47 x 365 = \$2726.55 / 12 = \$227.22 mensual.	Por día	\$ 7.47
	Por hora	\$ 0.93
	(*) Por mes	\$ 227.22
Dto. Ejecutivo No. 6 D.O. 240, Tomo 417 del 22 Comercio y Servicio/ industria/ ingenio Azucarero		
Comercio y Servicio (*) \$10.00 x 365 = \$3650.00 / 12 = \$304.17 mensual.	Por día	\$ 10.00
	Por hora	\$ 1.25
	(*) Por mes	\$ 304.17
Industria. (*) \$10.00 x 365 = \$3650.00 / 12 = \$304.17 mensual.	Por día	\$ 10.00
	Por hora	\$ 1.25
	(*) Por mes	\$ 304.17
Ingenio azucarero (*) \$10.00 x 365 = \$3650.00 / 12 = \$304.17 mensual.	Por día	\$ 10.00
	Por hora	\$ 1.25
	(*) Por mes	\$ 304.17
Dto. Ejecutivo No. 7 D.O. 240, Tomo 417 del 22 Trabajadores Agropecuarios, Recolección de Café y Algodón, y Beneficios de Algodón.		
Trabajadores Agropecuarios (*) \$6.67 x 365 = \$2,434.55 / 12 = \$202.88 mensual	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.83
	(*) Por mes	\$ 202.88
	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.83

Recolección de Café (*) \$6.67 x 365 = \$2,434.55 / 12 = \$202.88 mensual	(*) Por mes	\$ 202.88
	Por arroba	\$ 1.33
	Por libra	\$ 0.05
Recolección de Algodón (*) \$6.67 x 365 = \$2,434.55 / 12 = \$202.88 mensual	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.83
	(*) Por mes	\$ 202.88
	Por libra	\$ 0.07
Beneficio de Algodón (*) \$6.67 x 365 = \$2,434.55 / 12 = \$202.88 mensual	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.83
	(*) Por mes	\$ 202.88
Dto. Ejecutivo No. 8 D.O. 240, Tomo 417 del 22 Maquila Textil y Confección		
Maquila Textil y Confección (*) \$9.84 x 365 = \$3,591.60 / 12 = \$299.30 mensual	Por día	\$ 9.84
	Por hora	\$ 1.23
	(*) Por mes	\$ 299.30

FUENTE: Consejo Nacional del Salario
Mínimo

(*) Salario mensual por regla aritmética
según Decreto correspondiente.

2.3 Marco Técnico.

2.3.1 Sección 28 NIF para Pymes: Beneficios a Empleados.

2.3.1.1 Alcance de la Sección.

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a transacciones con pagos basados en acciones, que se tratan en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones. Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

(a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

(b) Beneficios post-empleo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

(c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

(d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

(i) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o

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

Los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de patrimonio (tales

como acciones u opciones sobre acciones), o efectivo u otros activos de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta. Una entidad aplicará la Sección 26 en la contabilidad de las transacciones con pagos basados en acciones. (IASCF, Sección 28: Beneficios a Empleados, 07/2009)

2.3.2 Sección 22 NIIF para Pymes: Pasivos y Patrimonio.

2.3.2.1 Alcance de esta Sección.

Esta Sección establece los principios para clasificar los instrumentos financieros como pasivos o como patrimonio, y trata la contabilización de los instrumentos de patrimonio emitidos para individuos u otras partes que actúan en capacidad de inversores en instrumentos de patrimonio (es decir, en calidad de propietarios). La Sección 26 Pagos Basados en Acciones trata la contabilización de una transacción en la que la entidad recibe bienes o servicios de empleados y de otros vendedores que actúan en calidad de vendedores de bienes y servicios (incluyendo los servicios a los empleados) como contraprestación por los instrumentos de patrimonio (incluyendo acciones u opciones sobre acciones). (IASCF, Sección 22: Pasivos y Patrimonio, 07/2009, pág. 133)

2.3.3 Sección 20 NIIF para PYMES: Provisiones y Contingencias

2.3.3.1 Alcance de esta sección.

Esta sección se aplicará a todas las provisiones (es decir, pasivos de cuantía o vencimiento inciertos), pasivos contingentes y activos contingentes, excepto a las provisiones tratadas en otras secciones de esta NIIF. Éstas incluyen las provisiones relacionadas con:

(a) Arrendamientos (Sección 20 Arrendamientos). No obstante, esta sección trata los arrendamientos operativos que pasan a ser onerosos.

(b) Contratos de construcción (Sección 23 Ingresos de Actividades Ordinarias).

(c) Obligaciones por beneficios a los empleados (Sección 28 Beneficios a los Empleados).

(d) Impuesto a las ganancias (Sección 29 Impuesto a las Ganancias). (IASCF, Sección 20: Provisiones y Contingencias, 07/2009, pág. 124)

2.3.4 Sección 23 NIIF para PYMES: Ingresos de Actividades Ordinarias.

2.3.4.1 Alcance de esta Sección.

Esta Sección se aplicará al contabilizar ingresos de actividades ordinarias procedentes de las siguientes transacciones y sucesos:

(a) La venta de bienes (si los produce o no la entidad para su venta o los adquiere para su reventa).

(b) La prestación de servicios.

(c) Los contratos de construcción en los que la entidad es el contratista.

(d) El uso, por parte de terceros, de activos de la entidad que produzcan intereses, regalías o dividendos. (IASCF, Sección 23: Ingresos de Actividades Ordinarias, 07/2009, pág. 141;P23.1)

Prestación de Servicios.

Cuando el resultado de una transacción que involucre la prestación de servicios pueda ser estimado con fiabilidad, una entidad reconocerá los ingresos de actividades ordinarias asociados con la transacción, por referencia al grado de terminación de la transacción al final del periodo sobre el que se informa (a veces conocido como el método del porcentaje de terminación). El resultado de una transacción puede ser estimado con fiabilidad cuando se cumplan todas las condiciones siguientes:

(a) El importe de los ingresos de actividades ordinarias pueda medirse con fiabilidad.

(b) Es probable que la entidad obtenga los beneficios económicos derivados de la transacción.

(c) El grado de terminación de la transacción, al final del periodo sobre el que se informa, pueda ser medido con fiabilidad.

(d) Los costos incurridos en la transacción, y los costos para completarla, puedan medirse con fiabilidad.

Los párrafos 23.21 a 23.27 proporcionan una guía para la aplicación del método del porcentaje de terminación. (IASCF, Sección 23: Ingresos de Actividades Ordinarias, 07/2009, págs. 144, P23.14)

Cuando los servicios se presten a través de un número indeterminado de actos a lo largo de un periodo especificado, una entidad reconocerá los ingresos de actividades ordinarias de forma lineal a lo largo del periodo especificado, a menos que haya evidencia de que otro método representa mejor el grado de terminación. Cuando un acto específico sea mucho más significativo que el resto, la entidad pospondrá el reconocimiento de los ingresos de actividades ordinarias hasta que el mismo se ejecute. (IASCF, Sección 23: Ingresos de Actividades Ordinarias, 07/2009, pág. 145; P23.15)

Cuando el resultado de la transacción que involucre la prestación de servicios no pueda estimarse de forma fiable, una entidad reconocerá los ingresos de actividades ordinarias solo en la medida de los gastos reconocidos que se consideren recuperables. (IASCF, Sección 23: Ingresos de Actividades Ordinarias, 07/2009, pág. 145; P23.16)

2.4 Marco Teórico Conceptual

2.4.1 El Salario

El salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal. En menos palabras, es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo.

El pago del salario puede tener lugar mensualmente, quincenalmente, semanalmente o incluso diariamente (en este caso pasa a llamarse jornal), dependiendo del arreglo laboral que ordene la dinámica de trabajo. Similarmente, el monto del pago está usualmente determinado por una relación de valor del trabajo por hora, es decir, por cuánto dinero cuesta una hora de labor o de un servicio determinado.

Sin embargo, en esto último intervienen otros factores que deben tomarse en consideración a la hora de calcular el monto del salario, como son el nivel de profesionalización necesario para llevar a cabo el trabajo, el horario en que éste deba llevarse a cabo o las condiciones de higiene o riesgo a las que el trabajador pueda verse expuesto. (Raffino, El Salario, 2019)

2.4.1.1 Importancia de los Salarios

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario para las personas los salarios representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el dinero, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones, para las organizaciones los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, Porque los salarios se reflejan en el costo del producto o

del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado. (Edukativos.com, 2016)

2.4.1.2 Características del Salario

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. (Edukativos.com, 2016)

2.4.1.3 Factores que Determinan el Salario

El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Calificación profesional del trabajador. En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

2.4.1.4 Clasificación del Salario

Por el medio empleado para el pago.

- a) Salario en moneda. Se paga en efectivo
- b) Salario en especie. Se paga con comida, productos de habitación, servicios.
- c) Pago mixto. Se paga parte en moneda y parte en especie.

Por su capacidad adquisitiva.

- a) Salario nominal. Cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor.

b) Salario real. Cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

Por su capacidad satisfactoria.

a) Individual. Es aquel que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

b) "Familiar. Es aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por sus límites.

a) Mínimo. Es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia. Se divide en legal y contractual.

b) Máximo. Es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario.

a) Personal. Es el que produce quien sostiene la familia.

b) Colectivo. Es el que se produce entre varios miembros de la familia.

c) De equipo. Es aquel que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo, la distribución del salario entre ellos.

Por la forma de pago.

a) Salario por unidad de tiempo. Sólo se toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Se toma como base una jornada (8 horas diarias).

b) Salario por unidad de obra. También llamado por rendimiento, es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. (Reyes, 2004)

2.4.2 Salario Mínimo

El salario mínimo o sueldo mínimo es la cantidad mínima de dinero establecida por la ley de un país determinado que debe pagarse a un trabajador, a cambio de un período de trabajo contemplado en horas, días o el mes. Se aspira que un salario mínimo sea la cantidad mínima de dinero requerida para que un jefe de familia satisfaga sus

necesidades alimentarias (canasta alimentaria), vitales y educativas durante dicho período de tiempo.

El salario mínimo se calcula en base a condiciones que varían de acuerdo a la legislación del país, y es susceptible a las variaciones inflacionarias y al valor de la moneda local, por lo que se utiliza a menudo para medir la calidad de vida local. (Raffino, El Salario Mínimo, 2019)

2.4.2.1 Finalidad del Salario Mínimo

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Los sistemas de salarios mínimos deberían ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo que tienen por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo (por ejemplo, las políticas en materia de negociación colectiva).

Con el transcurso del tiempo, la finalidad del salario mínimo se ha transformado, y éste ya no se considera simplemente como herramienta de política aplicable de forma selectiva en algunos sectores de bajos salarios, sino que se ha convertido en un instrumento de cobertura mucho más amplia.

Cuando se define un salario mínimo, es importante indicar de manera específica qué componentes del salario podrán contabilizarse a efectos de calcular la cuantía mínima, cuáles serán las condiciones bajo las cuales se admitirá un pago en especie y el valor máximo de esta parte del pago, cuál será la forma de cálculo del salario mínimo para los trabajadores remunerados a destajo (es decir, por unidad de obra realizada), y si la tasa mínima corresponde a una tarifa horaria o a una tarifa mensual. (OIT Convenio 1970, 2020)

2.4.2.2 Consejo Nacional del Salario Mínimo

El Consejo Nacional de Salario Mínimo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Está integrado por siete miembros: Tres representan al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Está conformado de la siguiente manera. Los representantes del interés público los asignan los titulares de las siguientes Carteras de Estado: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Ministerio de Agricultura y Ganadería. Los representantes de los trabajadores y patronos mediante un proceso de elección en cada uno de los dos sectores que es administrado y regulado por el Ministerio de Trabajo, mediante un Reglamento de Elección.

Sus atribuciones:

1. Elaborar y proponer al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos;
2. Proponer al Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, las modificaciones de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación;
3. Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo;
4. Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior;
5. Elaborar su reglamento interno. (Social(Mtps), 2018)

2.4.3 Salario Básico

El sueldo básico se debe entender como la remuneración fija que percibe periódicamente un trabajador como retribución de la prestación de un servicio profesional técnico, o el simple desempeño de un cargo, al interior de alguna empresa, y dicho pago es independiente de condicionantes, es decir, que no influye el cumplimiento de determinadas labores o que se generen cierto tipo de hechos o circunstancias, el salario básico es una retribución fija y segura del trabajador, siempre y cuando labore el período completo sobre el que fue determinado el sueldo básico. (Actualicese, 2015)

2.4.3.1 Tipos de Salario Básico y su Forma de Cálculo.

A) Salario Básico por día

A.1) Se multiplica el salario convenido por hora, por el número de horas que tenga la jornada ordinaria de trabajo.

A.2) Es el resultante de dividir la suma estipulada por cualquier unidad de tiempo (semana, quincena, mes, etc.) Entre el número total de días contenidos en el período que se trate.

A.3) Cuando sea Salario por sistema mixto, se divide la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio que se obtenga se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria.

A.4) En los casos de estipulación de salario por unidad de obra o tarea, el resultante de dividir el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el total de días trabajados en ese lapso.

A.5) Si el salario se pactó a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el resultante de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días empleados en ejecutar la obra.

A.6) En el caso de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días considerados como trabajados.

A.7) Cuando sea salario por comisión, o por alguna otra forma diferente a las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

B) Salario Básico por hora:

B.1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada diaria de trabajo.

B.2) El cociente resultante de la aplicación del A.2, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo.

B.3) Cuando sea salario por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad resultante de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta.

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

Cuando existan horas extras trabajadas (excedida la jornada semanal laboral), se tomará en cuenta todas las reglas anteriores para el pago de éstas. (Abarca Prieto, 2005)

2.4.4 Rubros Empresariales

En El Salvador existen empresas del Sector Primario y son un elemento básico de la actividad económica se obtiene directamente de la naturaleza: agricultura, ganadería, caza, pesca, extracción de áridos, agua, minerales, petróleo, energía eólica, etc. Las actividades económicas primarias comprenden a las labores que se basan en extraer bienes y recursos provenientes de la naturaleza. Durante la primera etapa del ser humano en la tierra, esta actividad era la única que podía realizar y significaba el total del potencial del trabajo que había: era necesario recoger suficiente cantidad de alimento para poder alimentar a todas las personas que vivían en el planeta.

Aunque muchos bienes extraídos de la naturaleza continúan estando aptos para ser consumidos bajo la misma forma que son extraídos, con el correr del tiempo una parte de ellos se transformó en factores de producción de otros bienes. Es por esto que la cantidad de trabajo dedicada a estas actividades se redujo, pero aún continúa siendo cercana al 50% las economías menos desarrolladas tienen una mayor cantidad de personas dedicadas a esto.

Ejemplos de actividades económicas primarias

Agricultura: Producción de especies vegetales y diferentes cultivos. Maíz, papa, arroz, etc.

Ganadería: Producción y cría de animales. Carneros, Vacas, etc.

Pesca: Explotación con el aprovechamiento de las diversas especies que se pueden encontrar en ríos, lagos, océanos y mares. Conchas de mar, peces, etc.

Selvicultura: Explotación que se enfoca en las actividades destinadas al cultivo y conservación de los bosques o montes. Tala de árboles, etc.

Minería: Explotación de los recursos minerales del suelo. Oro, plata, cobre, etc.

Empresas del Sector Secundario o Industrial: Se refiere a aquellas que realizan algún proceso de manufactura o transformación de la materia prima. Estos tipos de empresas se dedican a la compra de materias primas, luego mediante la mano de obra y tecnología, sean transformadas en un producto con valor agregado para una posterior comercialización.

Las actividades económicas secundarias concentran el total de los sectores que en la economía se dedican a crear productos terminados. La actividad industrial, ya sea esta industria ligera o industria pesada, se incluye siempre en este grupo. También lo hace el sector artesanal, que en definitiva toma una pieza y la transforma en otra incorporándole valor.

Una gran parte de la actividad secundaria se relaciona con el desarrollo de tecnologías que optimicen el trabajo, lo cual le da a la economía un potencial independiente de las condiciones físicas y geográficas, asociadas a la actividad primaria. El sector secundario también lo podemos dividir en otros 3 sub-sectores:

De base: cuyos productos son la materia prima de otras industrias, destacando las extractivas, químicas y siderúrgicas.

De bienes de consumo: que aprovechan las materias primas de la industria de base y fabrican productos destinados al consumo. Dentro de estas destacan las alimentarias, las textiles y la metalúrgica.

Transportes: que además de servicio se considera actividad industrial.

Ejemplos de actividad económica secundaria: Bolsas de plástico, Calzado, Cemento, Electrodomésticos, Fábricas de autos, Fábricas de ropa, Fertilizantes, Gaseosas embotelladas, Instrumentos musicales, Juguetes, Lámparas de consumo

reducido, Legumbres envasadas, Plantas potabilizadoras de agua, Plantas ensambladoras de automóviles, Fabrica de vinos – vinícolas, Constructoras de edificios.

Empresas del Sector Terciario o de Servicios: Este tipo de empresa realiza la prestación de alguna actividad intangible, incluye a las empresas cuyo principal elemento es la capacidad humana para realizar trabajos físicos o intelectuales. La actividad económica terciaria es la que se dedica a la provisión de servicios que satisfacen las necesidades de las personas. Los consumidores, en cualquiera de los anteriores casos no tienen una relación inmediata con los productores: por el contrario, necesitan y demandan una intermediación, y la prefieren de calidad.

Dentro de las actividades terciarias podemos distinguir las siguientes: Comercio al por mayor y menor, restauración, hostelería y reparaciones. Transporte para almacenamiento y comunicación. Servicios financieros de bienes inmuebles, servicios a las empresas y seguros. Servicios sociales comunales y personales, donde destacarán los servicios domésticos y personales, la sanidad y los servicios sociales, el ocio y la cultura, la administración pública y defensa y las organizaciones privadas no lucrativas.

Ejemplos de actividad económica terciaria: Banca, Casinos, Comunicaciones por teléfono, Educación (Escuelas, institutos, universidades), Franquicias, Hotelería, Inmobiliarias, Intermediación financiera, Manejo de redes sociales, Medios de comunicación, Reparación de electrodomésticos, Servicios fúnebres, Servicios profesionales (profesores, abogados, etc.), Ventas al por menor, Empresas de Servicio de Seguridad, Salas de belleza, Empresas de transporte, Salas de cine, parques de diversiones, Tintorerías, Hospitales y clínicas, Agencias de viaje

En el sector terciario también existen empresas de Giros Especializados cuya actividad preponderante puede ser la prestación de un servicio, manufactura y/o comercialización de bienes, o bien una conjugación de estas tres actividades. Un ejemplo de este tipo de negocio son las empresas de servicios financieros que brindan servicios de inversión, financiamiento, ahorro, almacenamiento y resguardo de valores. Otros ejemplos pueden ser: Las empresas de comercio electrónico, Instituciones de banca múltiple, Aseguradoras, Casas de cambio, Arrendadoras, Administradoras de fondos para el retiro, etc. (Empresa, 2011)

2.4.4.1 Rubro Comercio

El comercio consiste en el intercambio de bienes y servicios entre varias partes a cambio de bienes y servicios diferentes de igual valor, o a cambio de dinero. La creación del dinero como herramienta de cambio ha permitido simplificar enormemente el comercio, facilitando que una de las partes entregue a cambio dinero, en vez de otros bienes o servicios como ocurría con el trueque.

El comercio existe gracias a la división del trabajo, la especialización y a las diferentes fuentes de los recursos. Dado que la mayoría de personas se centran en un pequeño aspecto de la producción, necesitan comerciar con otros para adquirir bienes y servicios diferentes a los que producen. El comercio existe entre diferentes regiones principalmente por las diferentes condiciones de cada región, unas regiones pueden tener ventaja comparativa sobre un producto, promoviendo su venta hacia otras regiones. (Economipedia, Comercio, 2020)

2.4.4.1.1 Tipos de comercio

Comercio formal e informal

El comercio informal será todo aquel que un individuo realice fuera de las estructuras formales del Estado, evadiendo el pago de impuestos y demás formalidades jurídicas. El ejemplo de comercio informal más común es aquel de los vendedores ambulantes, pero también aquel referido a negocios ilícitos, como la venta de drogas prohibidas o el comercio de partes procedentes de robos o hurtos.

Por su parte, el comercio formal comprende aquel regulado por el Estado en el código de comercio, sujeto a la normativa legal vigente, y declarado con periodicidad ante los organismos fiscales competentes. La importancia del comercio formal es que este tiene la capacidad de impulsar la economía de un país, dinamizarla, diversificarla, y producir riqueza para sus ciudadanos.

Comercio justo

El comercio justo es un sistema que se sustenta en una relación comercial voluntaria, ética, respetuosa y justa entre productores y consumidores.

Promueve mayor equidad en el comercio internacional, es decir: el derecho de los productores de tener mejores condiciones comerciales, así como el de los trabajadores de tener una participación adecuada de los beneficios y mejores condiciones sociales;

potencia la posición económica de los pequeños productores y propietarios (especialmente los pertenecientes a países en vías de desarrollo), con el objetivo de evitar su marginación de la economía mundial; todo ello ajustado al marco jurídico correspondiente, con condiciones laborales dignas, y bajo un esquema de políticas medioambientales y de desarrollo sustentable.

En este sentido, el comercio justo busca cambiar las reglas y hábitos convencionales del comercio internacional hacia prácticas más justas y equitativas, por esta razón, es promovida por organismos no gubernamentales, movimientos sociales y políticos, e incluso por la Organización de las Naciones Unidas.

Comercio exterior

Como comercio exterior se denomina el conjunto de las transacciones comerciales, basadas en el intercambio de productos, bienes y servicios, de un Estado con otro u otros Estados. Este tipo de relación puede ser de exportación (vender) o importación (comprar).

El comercio exterior propicia la generación de riquezas a raíz de las exportaciones, así como la satisfacción de necesidades internas en la compra de productos, bienes o servicios que puedan abastecer o cubrir demandas en el mercado interno. Como tal, el comercio exterior se encuentra sujeto a una serie de normas, tratados, convenios y acuerdos internacionales, que comprenden un conjunto de procedimientos y normativas relativos a los intercambios de importación o exportación.

Comercio interno

Como comercio interno o interior se denomina aquel que involucra el conjunto de transacciones comerciales, relativas a venta, compra e intercambio de bienes y servicios, que se efectúa entre los ciudadanos y empresas que se encuentran dentro de los límites del mismo Estado y que, en consecuencia, se encuentran sujetos a una misma normativa jurídica. Se divide en comercio interno nacional, que comprende el conjunto de las transacciones comerciales que se registran dentro del país en cuestión, y comercio interno local, que es el relativo a las operaciones comerciales que se efectúan únicamente dentro de una localidad específica.

Comercio electrónico

El comercio electrónico, comercio digital se refiere a aquel tipo de transacción entre personas y empresas que involucra la compra, venta o intercambio de productos, bienes o servicios, que se desarrolla a través de redes informáticas, fundamentalmente Internet, y cuyo sistema de pago es también electrónico, más usualmente mediante tarjetas de crédito. (Significados.com., El Comercio, 2019).

2.4.4.2 Rubro Industria

Industria es la actividad económica que se basa en la producción de bienes a gran escala con la ayuda de máquinas especializadas. El trabajo de industria se refiere generalmente al trabajo en una fábrica y los bienes que se producen mediante la transformación de materias primas en productos manufacturados. El comercio rural mediante la producción manual de bienes a pequeña escala cambió drásticamente a partir del siglo XVIII con la Revolución industrial.

Los avances tecnológicos en el siglo XVIII como, por ejemplo, la invención de la máquina a vapor, los medios de transporte y comunicación, transformaron el mundo drásticamente. De esta manera, florecieron industrias como la automotriz, textil y tecnológica con la ayuda de máquinas para mecanizar las líneas de producción. (Economipedia, Industria, 2020)

2.4.4.2.1 Tipos de industria

Las industrias se clasifican según el tipo de productos que fabrican, dividiéndose en dos grandes grupos: industrias de bienes de equipos y de bienes de consumo.

Industrias de bienes de equipos

Las industrias de bienes de equipos agrupan a las industrias pesadas o de extracción como, por ejemplo, las industrias siderúrgicas, petroquímicas, metalúrgicas y cementeras. Las industrias pesadas se caracterizan por ser de gran tamaño y albergar muchas máquinas. Las fábricas de producción de este tipo de industrias suelen estar agrupadas en un lugar denominado planta industrial.

Industrias de bienes de consumo

Las industrias de bienes de consumo, también conocidas como industrias ligeras, son de menor escala. Fabrican productos de consumo inmediato. Hay una cantidad mayor de personas trabajando en la fábrica junto con las máquinas en las fábricas ligeras.

Algunos ejemplos de la industria ligera son la industria automotriz, la industria textil y la industria alimentaria.

Industria textil

La industria textil se encarga de la fabricación de fibras, hilos, telas y todos los productos relacionados con la confección de ropas en fábricas. La empresa textil tuvo un auge en la Revolución Industrial ya que las telas obtuvieron una gran demanda desde los mercados coloniales.

Industria farmacéutica

La industria farmacéutica encarga de la fabricación, preparación y comercialización de drogas medicinales para prevenir y tratar enfermedades. La industria farmacéutica surgió a principios del siglo XIX, producto de la obtención de ciertas sustancias para producir medicinas.

Industria y comercio

La actividad industrial es la producción, extracción, fabricación, confección, reparación y ensamblaje de cualquier clase de materiales.

En cambio, la actividad comercial se encarga de la compra y venta, distribución de bienes y mercancías, así como, todas las actividades establecidas en el Código de Comercio que no estén clasificadas como actividades industriales o de servicio.

Industria y medioambiente

Las industrias han creado un impacto ambiental negativo por el uso indiscriminado de los recursos naturales, generando gran cantidad de residuos, contaminantes y desechos.

Además, debido a la precaria legislación, las industrias han causado mucho daño al medioambiente. Es por ello que hoy muchos gobiernos buscan dictar leyes para proteger la capa de ozono, limitar y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero por las industrias para así reducir la contaminación ambiental

Atendiendo al estatus jurídico, la empresa industrial se puede clasificar en tres grandes tipos:

- Industrias o empresas públicas: dependen de un ente público y forman parte del patrimonio nacional y sus beneficios o pérdidas afectan a la sociedad en conjunto.
- Industrias o empresas privadas: se subdividen en individuales o colectivas dependiendo del número de socios de la sociedad mercantil.
- Industrias mixtas: una parte de la industria es pública y la otra privada.

En derecho, las industrias se denominan jurídicamente empresas industriales, se define como la unidad jurídica y económica de producción que combina factores productivos (capital, trabajo, recursos naturales o semielaborados) para producir bienes industriales. (Significados.com., La Industria, 2017)

2.4.4.2 Características de la industria

El proceso de industrialización cambió la economía basada en la agricultura por la del desarrollo industrial. En este sentido, la industria se caracteriza por la fabricación de bienes a través de maquinarias de la forma más rápida y eficiente que se traduce en mayor ganancia si se logran vender todos los bienes producidos.

La industria se ayuda de herramientas y maquinarias para transformar la materia prima o productos semielaborados en productos de consumo.

Toda actividad industrial, además, se caracteriza por tener tres tipos de elementos:

- El elemento humano: incluye a grandes rasgos los trabajadores de las fábricas, administrativos y empresarios;
- El elemento económico: se refiere al capital y al mercado;
- El elemento material: las materias primas que se clasifican por su origen, siendo minerales no metálicos, minerales metálicos, materias primas de origen vegetal, materias primas de origen animal, el petróleo, el gas y el carbón.

(Significados.com., La Industria, 2017).

2.4.4.3 Rubro Servicio

Un servicio, en el ámbito económico, es la acción o conjunto de actividades destinadas a satisfacer una determinada necesidad de los clientes, brindando un producto inmaterial y personalizado. Se dice que un servicio es heterogéneo debido a que, atendiendo a diferentes factores, raramente suelen coincidir entre sí y usualmente son

diseñados y realizados en atención a cada cliente individualmente. En otras palabras, no existen cadenas de producción en masa como sí sucede en la fabricación de bienes.

Por otro lado, al ser los servicios principalmente intangibles o no materiales (más adelante ahondaremos al respecto), un consumidor no los puede poseer. Un claro ejemplo de este tipo serían los servicios de atención al cliente, habituales en grandes marcas. En definitiva, el significado de servicio es tan amplio como importante. (Economipedia, Servicio, 2020)

2.4.4.3.1 Características del Rubro Servicio

Intangibles: No se pueden ver, ni tocar. No son como un bien que lo tocamos, lo utilizamos, lo guardamos.

Indivisibles: Aunque se pueden comprar paquetes de servicios por separado, hay una unidad mínima indivisible. Cuando vamos a un hotel, estamos pagando por un servicio. Podríamos incluso pagar por horas, pero el servicio es ese. No podemos tener medio cuerpo dentro del hotel y medio cuerpo fuera.

Heterogéneos: Son muy diversos y variados. A eso nos referíamos con la amplitud de su significado. Podemos encontrar servicios relacionados con la consultoría, la banca, la contabilidad, hostelería u ocio.

No se pueden conservar: Por norma general, no se pueden almacenar los servicios. En este sentido, prestación del servicio y consumo son simultáneos. Por ejemplo, si un camarero nos atiende en un restaurante (sector servicios), no podemos almacenar ese servicio o guardarlo. Por ejemplo, un billete de avión con una fecha determinada (a menos que cambiemos la fecha), si no lo utilizamos se pierde. Ese avión ya no vuelve a viajar ese día a esa misma hora. Puede que lo haga otro día, pero no en ese instante. (Economipedia, Servicio, 2020).

2.4.5 Régimen Especial Trabajo de Aprendices

El aprendiz es la persona que se instruye en un arte u oficio determinado, para que lo conozca y domine, ya sea practicando con un maestro o experto en tales artes u oficios o concurriendo a escuelas de esa denominación. En el primer caso se trata de un trabajador que inicia su oficio de esa forma y en el segundo caso el de un alumno, que paga sin crear relación laboral. El término aprendiz, presenta la característica de

reservarse para las tareas materiales, porque para las profesiones se denominan estudiantes, si concurren a recibir exclusivamente la enseñanza.

Contemporáneamente se define al aprendiz como a la persona que recibe la enseñanza de un oficio especializado, que comprende trabajos prácticos y que cumple una actividad durante cierto período, con retribución o sin ella, en beneficio de otro que, a cambio de ese trabajo le da tal enseñanza, en pocas palabras, se ha dicho que es la persona que aprende trabajando.

Según las recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en su 5ta. Conferencia, dice que el aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por un contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, durante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador y está a retribuirle.

Debe distinguirse el Aprendizaje ARTESANAL, que responde a la forma tradicional y que sobrevive en algunos talleres y en algunas actividades, esta forma de aprendizaje se ajusta al esquema tradicional del contrato. El trabajo es un medio para recibir enseñanza, constituye una ocasión para conseguir la enseñanza, que es la causa del contrato.

El aprendizaje INDUSTRIAL, constituye el primer escalón en la jerarquía de las fábricas y que cabe dentro del esquema jurídico del contrato de trabajo, puesto que la enseñanza del oficio constituye solo un efecto indirecto del mismo. El aprendiz ingresa a la fábrica pero no conoce aún el oficio y lo destinan a ayudar a un trabajador efectivo, para ayudar en tareas complementarias, bajo la vigilancia de éste, pero se ingresa no con el objeto de aprender, eso es secundario, ingresa para devengar un salario.

Para el Derecho laboral, el aprendiz es un trabajador sujeto a un régimen especial, esto permite aplicarle algunas normas de carácter laboral que regulan la prestación subordinada de servicios. En la doctrina francesa (Durand, Vítu, Rouast) el contrato de aprendizaje, ya sea en la concepción tradicional o moderna semeja más a un contrato de educación, cuya finalidad principal es la instrucción, formación o capacitación del aprendiz, siendo accesorio el trabajo o rendimiento del trabajador, ya que el interés del

empresario que lo contrata y educa se cifra más bien en el futuro trabajo del actual aprendiz.

2.4.6 Régimen Especial Trabajo a Domicilio

El trabajo a domicilio es una categoría general de trabajo en el sector informal o no estructurado, donde los trabajadores realizan actividades remuneradas en sus hogares o en los alrededores, pero no en los locales del empleador. El trabajo en casa es una de las profesiones más antiguas y en el mundo globalizado se ha convertido en un modo de producción estable y rentable para las empresas. También es beneficioso para las mujeres, ya que no tienen que salir y pueden combinar sus responsabilidades familiares no remuneradas (el trabajo hogareño) y el trabajo remunerado (trabajo a domicilio), mientras permanecen en su domicilio.

Los trabajadores a domicilio constituyen una parte significativa de la fuerza de trabajo en las viejas industrias, tales como vestimenta, fabricación de prendas de cuero, fabricación de alfombras, así como también, en las nuevas empresas, como montaje de microelectrónica. Los trabajadores a domicilio se encuentran en los países desarrollados y en los países en vías de desarrollo como Pakistán, Bangladesh, India, etc.

Con la revolución tecnológica, el trabajo a domicilio ha crecido exponencialmente y ahora no se limita sólo a la producción, más bien se trata de servicios, como un abogado consultor que trabaja desde su casa, o un consultor médico que trabaja desde su casa para algún otro país, periodistas, etc. Se estima que hay alrededor de 100 millones de trabajadores a domicilio en todo el mundo, más de la mitad de ellos se encuentran en el sur de Asia, mientras que alrededor del 80% de esos 50 millones son mujeres.

Hay tres factores principales que explican este aumento. En primer lugar, la globalización ha aumentado la presión sobre las empresas para reducir los costos de producción a través de la subcontratación y los contratos de trabajo flexibles. En segundo lugar, la tecnología de la información ha hecho posible que los trabajadores, especialmente aquellos trabajadores profesionales y altamente calificados, puedan trabajar desde casa. Tercero, la falta de oportunidades de empleo formal, especialmente la crisis financiera ha llevado a muchos trabajadores a optar por el autoempleo. Todos estos factores han conducido a un aumento en el número de trabajadores a domicilio.

Hay dos tipos principales de trabajadores a domicilio. Los trabajadores a destajo, que son los que trabajan para un empleador y un intermediario, y los trabajadores por cuenta propia, que son los que trabajan por su cuenta y hacer su propio marketing.

Trabajadores a destajo: Estos trabajadores reciben el trabajo de los subcontratistas o intermediarios y se les paga a destajo, de acuerdo con el número de artículos producidos. Ellos no tienen ningún contacto directo con los mercados de los bienes que producen. También tienen que disponer de materias primas y otras herramientas relacionadas y asumir todos los costos de la infraestructura para producir bienes. Estos trabajadores están comprometidos tanto con las cadenas de producción locales (prendas de vestir, textiles) como internacionales (prendas de vestir, el calzado, la electrónica y el fútbol).

Trabajadores por cuenta propia: Estos trabajadores están por lo general en contacto directo con el mercado y compran su propia materia prima. Se enfrentan a la competencia directa de las grandes empresas y no tienen fácil acceso al crédito. Sus economías de escala son más bajas y su coste de producción suele ser mayor.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Convención de trabajo a domicilio en 1996 (C177), en la cual se dice que “se llamará trabajador a domicilio a aquél que: Realice el trabajo en su domicilio o en otro sitio de su elección, diferente al lugar de trabajo del empleador, que reciba un pago y cuyo trabajo resulte en un producto o servicio especificado por el empleador, independientemente de quien provea el equipo, material u otros elementos utilizados

El trabajo a domicilio puede dividirse en dos categorías básicas: tradicional y moderna. El trabajo a domicilio tradicional involucra actividades intensivas y manuales, mientras que el trabajo a domicilio moderno involucra actividades profesionales y de oficina en cuanto a información y capital. Las actividades tradicionales requieren un nivel bajo de habilidades y paga pero son físicamente demandantes, mientras que las actividades modernas no solo son complejas sino que requieren habilidades de alto nivel y son bien pagadas. (Tusalario.org, Trabajo a Domicilio, 2020).

2.4.6.1 Actividades de Trabajo a Domicilio

Tabla 3: Diversas Actividades del Trabajo a Domicilio

Actividades Manuales Tradicionales	Actividades Modernas de Capital Intensivo
Manufactura y ensamblado	Trabajo de oficina <ul style="list-style-type: none"> • Coser • Empacar • Pelar camarones • Ensamblaje de rutina
Producción Artesanal	Trabajo Profesional <ul style="list-style-type: none"> • Tejido de alfombras • Hechura de balones • Hechura de zapatos • Producción de jabones • Cestería • Realización de varas de incienso (agarbatti) • Tejido o costura • Bordado
Servicios Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Lavandería • Estética • Peluquería • Reparación de zapatos

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

2.4.6.2 Diferencias entre Trabajadores a Domicilio, por Cuenta Propia y Empleados

Tabla 4: Diferencias entre Trabajadores a Domicilio, por Cuenta Propia y Empleados

Características	Por cuenta propia	Trabajadores a domicilio	Empleados
Tipo de contrato	Ventas	Contrato por actividad específica	Contrato de empleado
Pago	Tras la venta de bienes y servicios	Según la producción (pago a destajo)	Según la producción de bienes o servicios (por pieza o por tiempo)
Contrato con	Nadie	Empleador / Intermediario	Empleador
Medios de producción (proporcionados por)	Sí mismo	Sí mismo o empleador	Empleador
Lugar de trabajo(proporcionado por)	Sí mismo	Sí mismo	Empleador
Supervisión	No	Indirecta o sin supervisión	Supervisión directa
Independencia económica	Totalmente	Dependiente	Dependiente

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

2.4.7 Régimen Especial Trabajo Doméstico

Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. No se consideran trabajadores del servicio doméstico los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmado por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento, los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato. Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar. Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

La ley no establece un monto mínimo de retribución por las tareas domésticas. Lo único que señala al respecto es que, salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero tiene derecho a gozar de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulable hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso. Está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días. (Tusalario.org, Servicio Domestico, 2020)

2.4.8 Régimen Especial Trabajo Agropecuario

Estos trabajadores son los que laboran en el campo, en labores propias de la agricultura, ganadería y demás labores íntimamente relacionadas con esas actividades

Son Labores Agrícolas: la preparación y roturación de tierras destinadas al cultivo, la siembra, las operaciones de riego y el cuidado y protección de las plantaciones, con excepción de aquellas que se realicen por medio de máquinas aéreas y se entienden que están íntimamente relacionadas con ellas, el cercamiento de tierras y la recolección de cosechas

Son Labores Pecuarias: las relacionadas con la ganadería y las que tienen por objeto criar, cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilar ganado o procurar su reproducción, excepto las actividades realizadas por veterinarios o inseminadores, incluyendo en este rubro a la apicultura y avicultura, entendiéndose que están íntimamente vinculadas con la actividad pecuaria: las de arreo y transporte de ganado y el transporte de los productos dentro de heredades o de estas con destino a los mercados , el cercamiento y cuidado de potreros y a la producción y preparación de forrajes en la heredad

Si enfocamos los contratos de los trabajadores agropecuarios con todo el trasfondo social e histórico que le antecede, podría dar origen a un tratado de Derecho Laboral Agropecuario, sin embargo esta clase de trabajadores, por razones eminentemente políticas, que tienen que ver con la composición de los gobiernos que ha tenido El Salvador, que han jugado el papel de protectores del sector agroexportador que ha dominado al país desde la época colonial es lo que ha impedido la protección del sector de trabajadores agrícolas. (Turcios Romero, Castellanos Ramirez, & Vasquez Espinoza, 2003)

CAPITULO III SISTEMA DE HIPOTESIS.

3 SISTEMA DE HIPOTESIS

3.1 Hipótesis De Trabajo

Hi: La creación de una guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo es de gran utilidad para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de san Miguel, año 2020.

3.2 Hipótesis Nula

Ho: La creación de una guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo no genera ningún beneficio para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de san Miguel, año 2020.

3.3 Hipótesis Alternativa.

Ha: La creación de una guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo será de utilidad junto con capacitaciones al personal encargado del recurso humano para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de san Miguel, año 2020.

3.4 Operacionalización de las Variables.

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
La creación de una guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo es de gran utilidad para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de san Miguel, año 2020.	Salario básico	Es la remuneración fija que un trabajador recibe periódicamente como remuneración por la prestación de un servicio.	Evaluación de la forma de cálculo de salario para el pago de las respectivas prestaciones.	-Periodo de Pago -Sueldo fijo
	Rubros Empresariales	Es la clasificación que se realiza según la actividad que efectúa la empresa, bien sea de producción, de intermediación, de servicios, entre otros.	Evaluar si los distintos rubros empresariales tienen existencia real en la Ciudad de San Miguel.	-Servicios -Comercio -Industria
	Regímenes Especiales	Son aquellos que Protegen a quienes no se encuentran incluidos en el Régimen General, en base a la naturaleza de la actividad profesional, sus peculiares condiciones de	Evaluación de los tipos de regímenes en diversas empresas en la Ciudad de San Miguel.	-Por unidad de tiempo -Por unidad de obra -Por sistema mixto -Por tarea -Por comisión -A destajo, por ajuste o precio alzado

		tiempo y lugar o la índole de los procesos productivos.		
--	--	---	--	--

CAPITULO IV METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

La metodología empleada en la investigación se define como una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento. En un proceso de investigación, la metodología es una de las etapas en que se divide la realización de un trabajo. En ella, el equipo investigador decide el conjunto de técnicas y métodos que emplearan para llevar a cabo las tareas vinculadas a la investigación.

4.1 Enfoque y Tipo de Investigación

La problemática de la investigación se realiza a través del método cuantitativo; el cual se basa datos numéricos para investigar, analizar y comprobar información. La problemática de la investigación desarrollada se basa en datos numéricos recolectados a través de encuestas realizadas a una muestra de empresas del sector comercio, industria y servicios ubicadas en la ciudad de San Miguel, con finalidad de obtener respuestas a preguntas específicas hasta comprobar realidades que permite generar nuevos conocimientos y soluciones al problema que se analizó.

La investigación se realiza a través de un estudio descriptivo, el estudio descriptivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. En la investigación se pretende describir el problema relacionado al cálculo del salario básico para los diferentes regímenes especiales y con los resultados obtenidos se elabora una Guía para el cálculo de estos tipos de salario.

4.2 Delimitación Espacial y Temporal.

4.2.1 *Delimitación Espacial*

Para la realización de la investigación se ha considerado una muestra de todos los rubros empresariales y regímenes especiales que se encuentren ubicados en el municipio de San Miguel.

4.2.2 *Delimitación Temporal*

La investigación sobre la elaboración de una guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de San Miguel, se desarrollará en un periodo de 10 meses iniciando en febrero y finalizando en Noviembre de 2020.

4.3 Determinación del Universo y de la Muestra

4.3.1 Universo

La población objeto de estudio estará conformada por las empresas del sector comercio, industria y servicios elegidas de acuerdo al informe de Solvencias publicado por el Ministerio de Economía del año 2019, ubicadas en la ciudad de San Miguel; existiendo un total de 51 empresas industriales, 460 empresas de comercio y 426 empresas de servicio

4.3.2 Muestra

La muestra que se utilizara en la investigación es de método aleatorio, ya que dicha investigación estará enfocada a las empresas del sector industrial, servicios, comercio y modalidades de regímenes especiales, de la ciudad de San Miguel, en las cuales se estima encuestar 3 empresas del sector industrial, 23 empresas del sector comercio y 24 empresas del sector servicios totalizando una muestra de 50 empresas; ya que no se tiene respuesta previa de los encuestados.

Nº	Rubro	Nombre de la empresa	Actividad
1	Industrial	Funeraria La Nueva Guatemala	Fabricación de cajas mortuorias (ataúdes)
2		Industria Joyera R & H, S.A. de C.V	Fabricación de joyas (platerías y joyerías)
3		Tortisal	Elaboración de tortillas

4	Comercial	Almacenes Salgado	Venta Al Por Menor De Aparatos Electrodomésticos, Repuestos Y Accesorios
5		EQUIMED	Venta al por mayor de equipo, artículos y materiales para uso médico, odontológico, y hospitales
6		La Casa del Deporte	Fabricación de ropa para deporte de tejido de punto
7		Lácteos Medrano	Venta al por mayor de productos lácteos
8		Librería y Papelería DM	Librería
9		Medalla Milagrosa	Librería
10		ZOOM Óptica	Ventas al por menor de aros, anteojos y otros artículos ópticos
11		Gasolinera Metacentro	Venta al por menor de combustibles, lubricantes y otros (gasolineras y otros)
12		Negocios de Oriente, S.A de C.V	Venta al por mayor de equipo (computadoras), accesorios y materiales de uso informático
13		Óptica Migueleña	Ventas al por menor de aros, anteojos y otros artículos ópticos
14		Celular Star	Venta al por menor de tarjeta prepago y accesorios de telefonía móvil

15		Celular Boutique	Venta al por mayor de equipo, aparatos, accesorios y materiales de comunicación
16		Comercial Josué	Venta de artículos de primera necesidad (tienda)
17		Zamorano Group	Venta al por menor de productos de agro servicios
18		Maverik de El Salvador	Venta al por mayor de equipo, aparatos, accesorios y materiales de comunicación
19		José N. Batarse, S. A. De C. V.	Almacenes
20		Ferretería El Baratillo	Ferretería al por menor
21		Restaurante Lesly's	Restaurantes
22		Smart Moda	Venta al por menor de ropa de toda clase y otros artículos de tela
23		Inversiones El Águila	Venta al por mayor de productos medicinales: farmacéuticos y neurópatas
24		Portillo Materiales Eléctricos	Venta al por menor de materiales, artículos y accesorios eléctricos para el hogar y la construcción.
25		Vía Brasil El Salvador	Venta al por menor de Calzado
26		Almacenes Duran Turcios, S.A De C. V.	Venta al por menor de muebles

27	Servicio	Agencia de viajes Santamaría.	Agencia de viajes aéreos (venta de boletos)
28		ALERGOCLINICA	Clínica de alergista
29		ARQUINOVA S.A de C.V	Diseño arquitectónico, planificación urbana, arquitectura paisajista y otros servicios de arquitectura
30		Audit Tax And Consulting, S.A. De C.V.	Auditoría y consultoría (en contabilidad)
31		CAPRICCE BEAUTY STUDIO & SPA	Tratamientos de belleza (salones)
32		Clínica Médica Doctor Edgar Arturo Perdomo Flores	Clínica Especializada
33		Clínica Oftalmológica	Clínica Oftalmológica
34		EXPLOR TOURS / PACIFIC TOURS	Servicios de turismo. Incluye información, planificación, organización y realización de viajes turísticos
35		Imprenta El Águila	Imprentas
36		INMOBILIARIA SAN MIGUEL, S.A. DE C.V.	Arrendamiento y Venta de Inmuebles
37	Inversiones Medicas San Francisco	Hospitales	

38	LICEO FRANCISCO GAVIDIA BILINGUE, S.A de C.V	Enseñanza secundaria privada, de formación técnica y profesional (bachillerato vocacional)
39	Multi servicios Orientales	Reproducción, impresión heliográfica, fotocopia y otros
40	Óptica Nuestra Señora de La Paz	Venta al por mayor de artículos ópticos
41	Sala de Velaciones la Nueva Guatemala	Servicios fúnebres y actividades conexas
42	Suministros Urbanos, S.A de C.V	Suministro de agua: captación, purificación y distribución
43	Academia Europea Salvadoreña, S.A de C.V	Academia de enseñanza de idiomas
44	Aquapark	Parques de recreo, diversión y entretenimiento
45	Casino San Miguel	Casinos
46	MD INVERSIONES Y SERVICIOS	Construcción, ampliación y reforma de edificios, viviendas y otros. (reparación de viviendas y otras construcciones)
47	TERRYCON	Construcción, ampliación y reforma de edificios, viviendas y otros. (reparación de viviendas y otras construcciones)
48	Grupo Lorena	Otros servicios de asesoría y consultoría en gestión. Incluye:

			servicios de consultoría logística.(Administrativa)
49		Hotel Trópico Inn	Hoteles
50		Servicios Médicos San Francisco	Hospitales Privados

FUENTE: (Ministerio de Economía, 2020)

4.4 Técnica e Instrumento de Investigación

La información de campo a recopilar se obtendrá con la técnica de la ENCUESTA; la cual utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recogen y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

El instrumento que se utilizará para desarrollar la encuesta será el CUESTIONARIO que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. El contenido de este son preguntas cerradas de opción múltiple donde el encuestado puede responder de acuerdo a la que más se apega a su realidad.

4.5 Procedimiento de Análisis e Interpretación de Resultados

Después de desarrollar la encuesta se realizara el proceso para ordenar, clasificar y presentar los resultados de la investigación en cuadros estadísticos a modo de mostrar el conglomerado de cada pregunta planteada en el cuestionario.

Esto permitirá hacer un análisis de los resultados de cada pregunta en forma porcentual, la interpretación de los datos se llevará a cabo través del análisis de cada una de las interrogantes con presentaciones en gráficos de pastel, para después determinar el conocimiento de las empresas sobre el cálculo del salario básico en sus diferentes regímenes especiales.

CAPITULO V ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

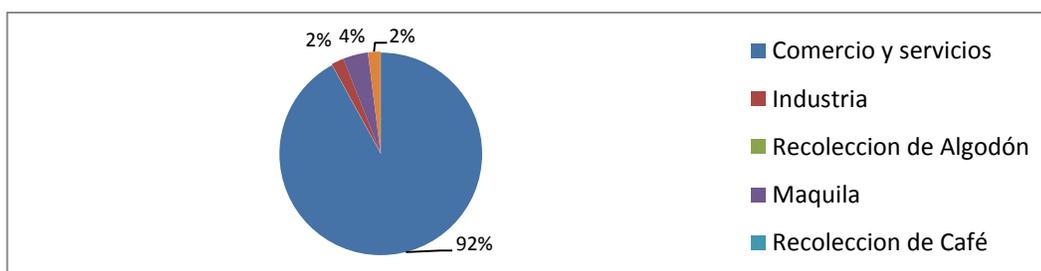
5 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

5.1 Sector Económico.

- A. Pregunta N° 1.** ¿A qué sector pertenece la empresa donde está laborando actualmente?
- B. Objetivo:** Determinar cuáles son los sectores donde laboran actualmente los encuestados.
- C. Presentación de resultados:**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Comercio y servicios	46	92%
Industria	1	2%
Recolección de Algodón	0	0%
Maquila	2	4%
Recolección de Café	0	0%
Recolección de Azúcar	1	2%
Agropecuario	0	0%
Total	50	100%

D. Figura 1: Sector Económico.



- E. Análisis:** Según la información presentada los representantes de las diferentes empresas en un 92% son del rubro de Comercio y Servicios, 4% de Maquila, un 2% del Sector Industria, y un 2% de Recolección de Azúcar.
- F. Interpretación:** Los sectores económicos corresponden a las actividades económicas de un Estado o un territorio en nuestro caso son cinco sectores económicos que existen en nuestro país.

5.2 Conocimiento Sobre Cálculo de Salario Básico

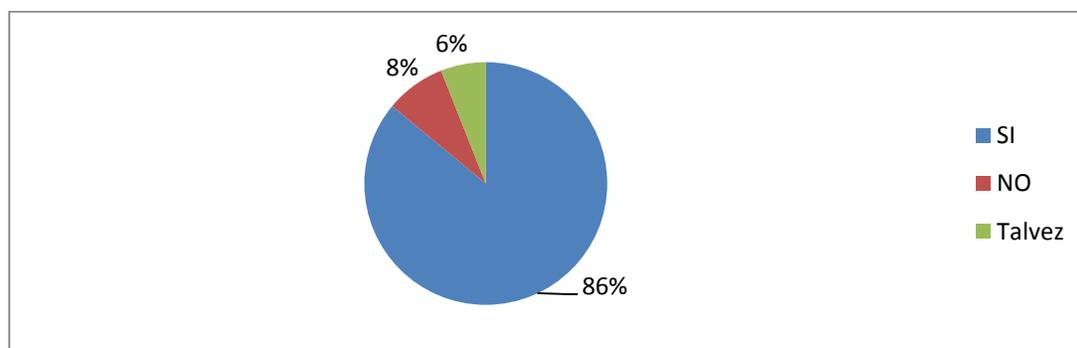
A. Pregunta N° 2. ¿Conoce las formas de calcular el salario básico?

B. Objetivo: Conocer si los encuestados poseen un conocimiento sobre el cálculo de salario básico.

C. Presentación de resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	43	86%
NO	4	8%
Tal vez	3	6%
Total	50	100%

D. Figura 2: Conocimiento sobre el cálculo de salario básico



E. Análisis:

Según los datos obtenidos un 86% si tiene un conocimiento sobre las formas de calcular el salario básico, un 8% no conoce y un 6% tal vez pero no recuerda en totalidad todas las formas de realizar este cálculo.

F. Interpretación:

En el Código de Trabajo están establecidas las formas para calcular el salario básico en El Salvador y en eso deben basarse las diferentes empresas y así cumplir con esta normativa para darle lo que les corresponde por derecho a cada trabajador.

5.3 Estipulación de Salario Básico.

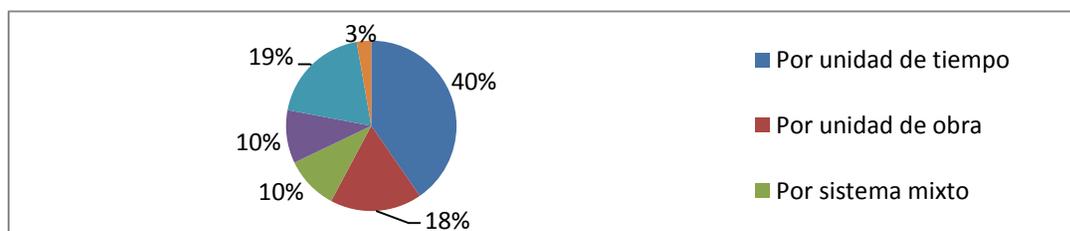
A. Pregunta N° 3. ¿Cuáles de estos tipos de estipulación de salario básico conoce?

B. Objetivo: Definir los diferentes tipos de estipulación de salario básico que conoce el encuestado.

C. Presentación de resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Por unidad de tiempo	20	40%
Por unidad de obra	8	16%
Por sistema mixto	5	10%
Por tarea	5	10%
Por comisión	9	18%
A destajo o precio alzado o por ajuste	3	6%
Total	50	100%

D. Figura 3: Estipulación de salario básico



E. Análisis:

Según los datos obtenidos un 40% conoce la estipulación por unidad de tiempo, un 17% por unidad de obra, otro 10% por sistema mixto y por tarea, un 19% por comisión y un 3% a destajo o precio alzado o por ajuste.

F. Interpretación:

Existen cinco estipulaciones de salario básico y son las siguientes: por unidad de tiempo, obra, mixto, tarea y por comisión y por ende es indispensable se conozcan todos estos tipos para que se realice el cálculo de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

5.4 Capacitaciones Sobre Salario Básico

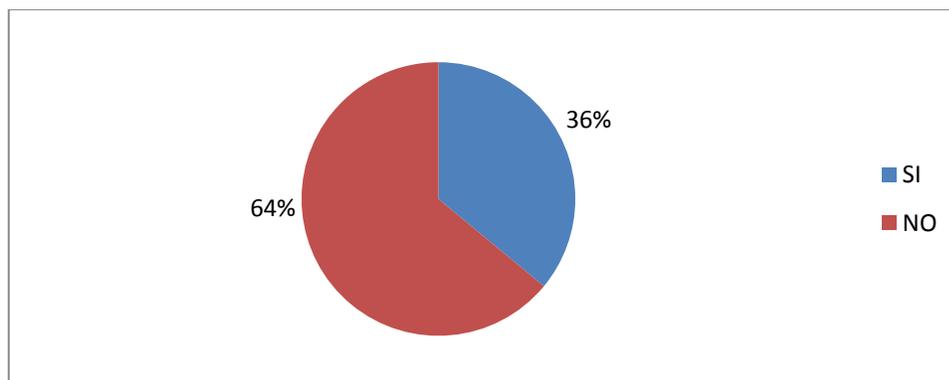
A. Pregunta N° 4. ¿Ha recibido capacitaciones sobre salario básico?

B. Objetivo: Conocer si los encuestados han recibido capacitaciones sobre salario básico.

C. Presentación de resultados:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	36%
NO	32	64%
Total	50	100%

D. Figura 4: Capacitaciones sobre salario básico.



E. Análisis:

Según los datos obtenidos un 64% no ha recibido capacitaciones sobre salario básico y un 36% si las ha recibido.

F. Interpretación:

Las capacitaciones de Salario básico deberían de incluirse en las empresas para que tanto los patronos puedan realizar los cálculos de acuerdo al Código de Trabajo y también para que los trabajadores conozcan lo que les corresponde por la prestación de sus servicios.

5.5 Salario Básico

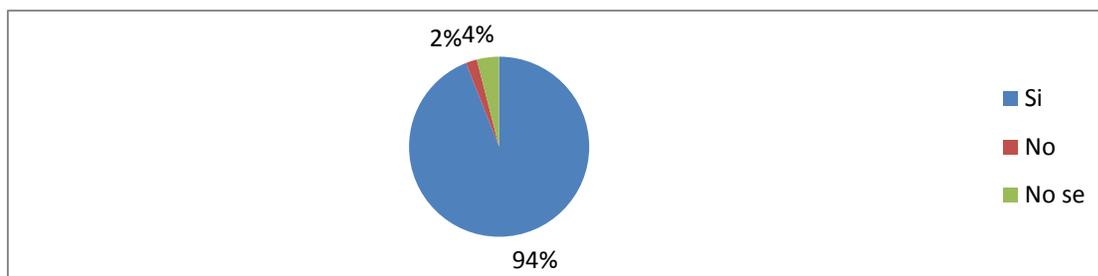
A. Pregunta N° 5 ¿El cálculo de su salario básico lo realizan de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo?

B. Objetivo: Confirmar el debido cumplimiento en las empresas acerca del cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo.

C. Presentación de Resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	94%
No	1	2%
No se	2	4%
TOTAL	50	100%

D. Figura 5: Salario básico.



E. Análisis:

De acuerdo a la información obtenida el 94% de las empresa encuestadas expreso que si realizan el cálculo del salario básico a sus empleados como lo establece el código de trabajo, mientras que el 4% no está seguro si lo realizan conforme al código de trabajo y un 2% manifiesta que no se realiza el cálculo según lo establecido en la ley.

F. Interpretación:

El sueldo básico es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

5.6 Pago de Salarios

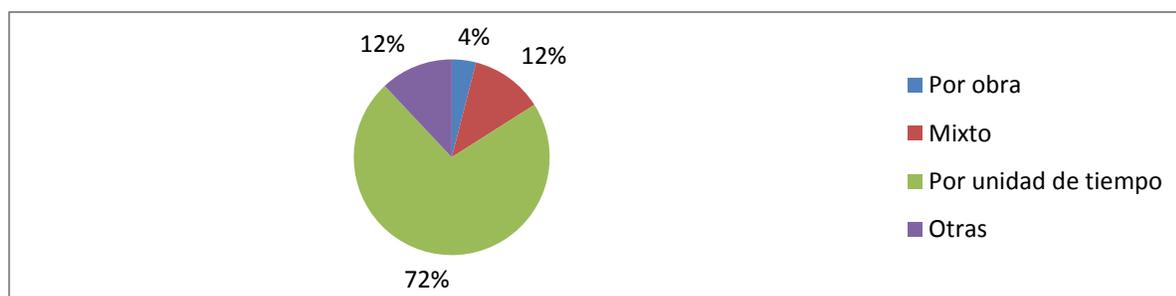
A. Pregunta N° 6 ¿Cómo realizan el pago de los salarios?

B. Objetivo: Conocer las formas en que las empresas cancela los salarios a sus empleados.

C. Presentación de Resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Por obra	2	4%
Mixto	6	12%
Por unidad de tiempo	36	72%
Otras	6	12%
TOTAL	50	100%

D. Figura 6: Pago de salarios



E. Análisis:

Según la información obtenida el 72% de las empresas paga el salario por unidad de tiempo, mientras que un 12% lo paga por sistema mixto, además un 4% lo cancela por obra y un 12% por otra modalidad entre estas mencionan por comisión y por tarea.

F. Interpretación:

El pago de salarios se debe entender como la remuneración fija que percibe periódicamente un trabajador como retribución de la prestación de un servicio profesional técnico, o el simple desempeño de un cargo.

5.7 Regímenes Especiales

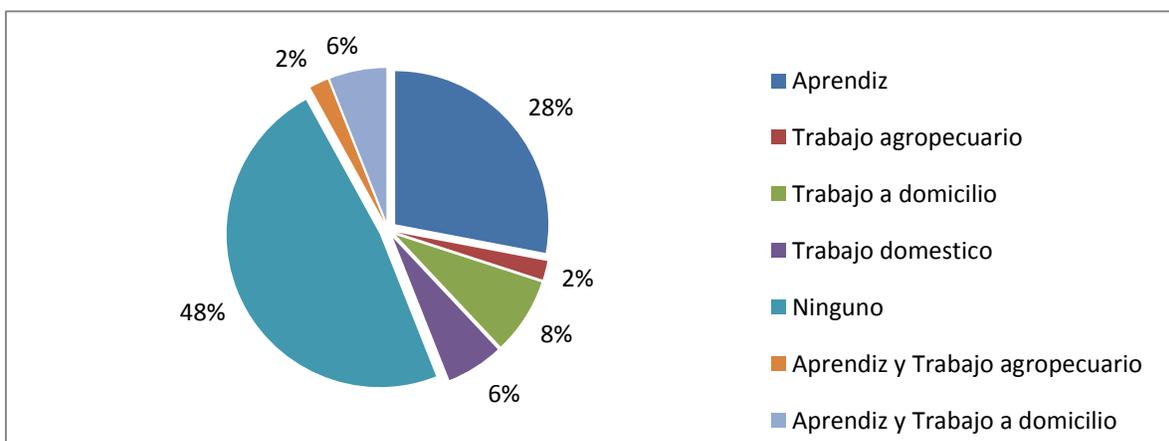
A. Pregunta N° 7 ¿Cuáles de los trabajos que están sujetos a regímenes especiales han contratado en su empresa?

B. Objetivo: Conocer bajo qué tipo de regímenes especiales contratan en las empresas

C. Presentación de Resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Aprendiz	14	28%
Trabajo agropecuario	1	2%
Trabajo a domicilio	4	8%
Trabajo domestico	3	6%
Ninguno	24	48%
Aprendiz y trabajo agropecuario	1	2%
Aprendiz y trabajo a domicilio	3	6%
TOTAL	50	100%

D. Figura 7: Regímenes especiales



E. Análisis:

Los resultados obtenidos muestran que un 48% de las empresas encuestadas del municipio de San Miguel no han contratado empleados bajo ningún régimen especial, mientras que un 28% contratan aprendices, un 8% de las empresas contratan por trabajo a domicilio, un 6% contratan según el régimen de trabajo agropecuario, otro 6% contratan por trabajo doméstico, un 2% contratan por aprendiz y trabajo a domicilio y un 2% por la modalidad de aprendiz y trabajo agropecuario.

F. Interpretación:

Los regímenes especiales son aquellas modalidades de trabajo sujetas a normativas diferentes a las habituales y que están normados por el código de trabajo para evitar violaciones a los derechos laborales de las personas que trabajan bajo uno de estos regímenes especiales.

5.8 Prestaciones Laborales

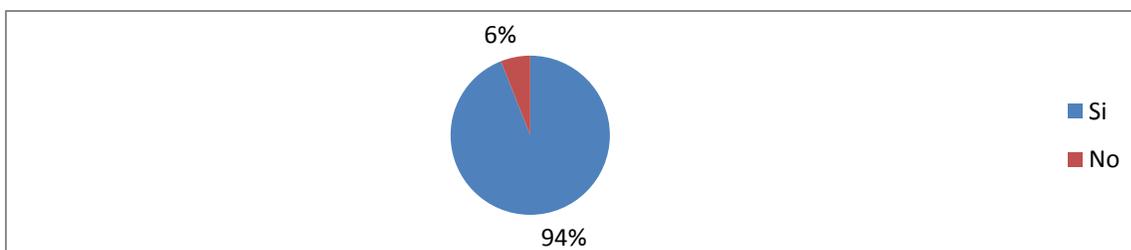
A. Pregunta N° 8 ¿A los empleados que están laborando actualmente en su empresa les brindan todas las prestaciones laborales que están reguladas en el Código de Trabajo como: la vacación, aguinaldo e indemnización?

B. Objetivo: Confirmar si las empresas cumplen con las prestaciones laborales establecidas en el Código de trabajo.

C. Presentación de Resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	94%
No	3	6%
TOTAL	50	100%

D. Figura 8: Prestaciones Laborales



E. Análisis:

De acuerdo a la información obtenida de las empresas encuestadas del municipio de San Miguel un 94% cumplen con brindarle las prestaciones laborales que estipula el código de trabajo como: vacación, aguinaldo e indemnización y un 6% no lo brindan dichas prestaciones laborales.

F. Interpretación:

Las prestaciones laborales son los beneficios adicionales al salario que el empleado tiene derecho a recibir por el trabajo que realiza y el patrono la obligación de concederle estas se encuentran reguladas en el código de trabajo.

5.9 Horas Extras

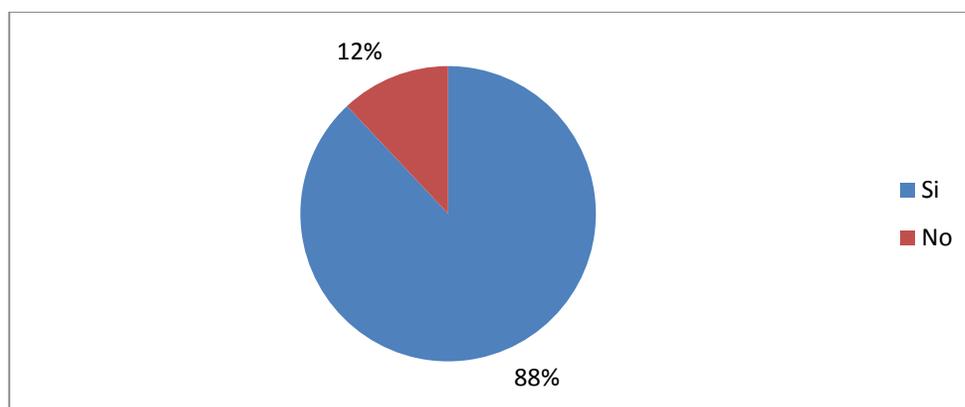
A. Pregunta N° 9 ¿Realizan el cálculo de las horas extras y el pago como corresponde según lo establecido en el Código de Trabajo'?

B. Objetivo: Confirmar el debido cumplimiento en las empresas acerca de lo establecido en el Código de trabajo.

C. Presentación de Resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	88.00%
No	6	12.00%
Total	50	100%

D. Figura 9: Horas Extras



E. Análisis:

En relación a la información obtenida se observa que el 88% de la muestra si realizan el cálculo y pago de horas extras establecidas en el Código de Trabajo; mientras que, el 12% de la muestra no realizan dicho calculo o pago de horas extras

F. Interpretación:

Las horas extras son aquellas que representan el tiempo adicional a la jornada de laboral normal, las cuales tienen un recargo adicional en el salario básico para los empleados de acuerdo con el Código de Trabajo

5.10 Horarios Laborales Prolongados.

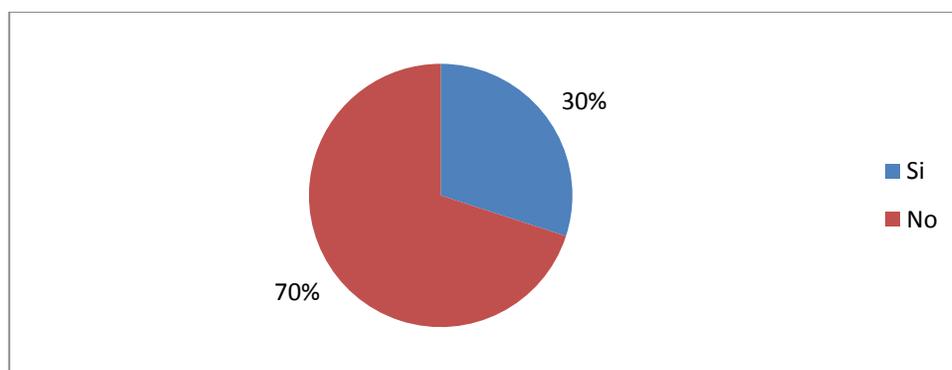
A. Pregunta N° 10 ¿Tienen empleados laborando actualmente que trabajan las 24 horas, días de descanso y días de asueto?

B. Objetivo: Conocer en qué proporción las empresas emplean personal para periodos largos laborables

C. Presentación de Resultados:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	30.00%
No	35	70.00%
Total	50	100%

D. Figura 10: Horarios laborales prolongados



E. Análisis:

De acuerdo con la información obtenida, el 70% de las empresas encuestadas respondió que no poseen empleados que laboren 24 horas continuas, en días de descanso y días de asueto; por otro lado, el 30% de los encuestados respondió que si poseen empleados en estas modalidades.

F. Interpretación:

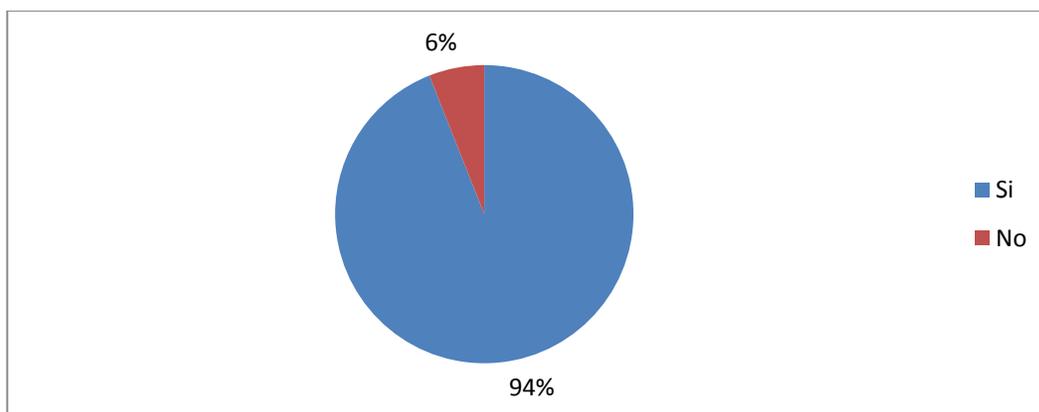
Los horarios laborales prolongados son aquellos en los que la jornada de trabajo es extendida más allá de la jornada normal de 8 horas debido al tipo de actividad económica a la que se dedica.

5.11 Creación de Guía Práctica Sobre Salario Básico

- A. Pregunta N° 11** ¿Cree necesaria la elaboración de una guía sobre cálculo de salario básico?
- B. Objetivo:** Medir la necesidad de la creación de una guía práctica sobre el cálculo de salario básico de acuerdo al código de trabajo para empresas industriales, de servicio y comercio en la ciudad de San Miguel.
- C. Presentación de Resultados:**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	94.00%
No	3	6.00%
Total	50	100%

- D. Figura 11:** Creación de guía práctica sobre salario básico.



E. Análisis:

Los resultados en relación a la pregunta N° 11 arrojan que el 94% de la muestra afirmó que si es necesaria la creación de una guía práctica sobre el cálculo del salario básico; el 6% restante afirmó que no es necesaria la creación de dicha guía práctica.

F. Interpretación:

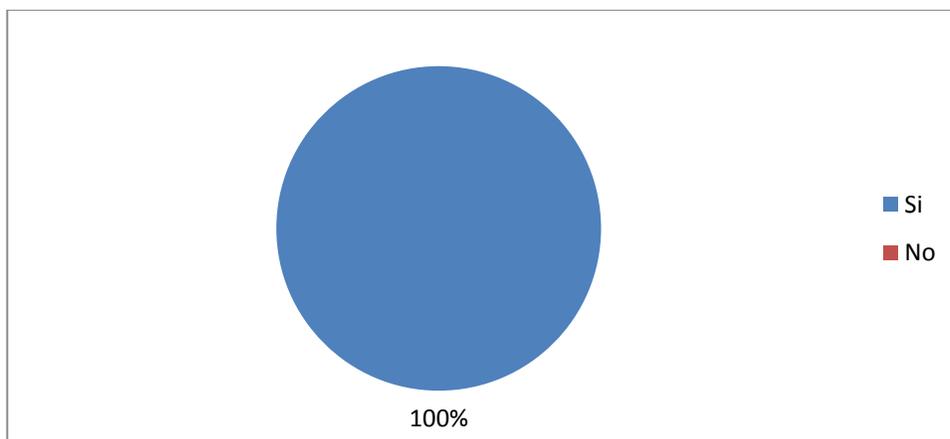
La creación de una guía práctica facilitaría en gran proporción el cálculo correcto del salario básico, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

5.12 USO DE GUIA PRÁCTICA DEL SALARIO BASICO

- A. Pregunta N° 12** ¿Si se le proporciona una herramienta como una guía de cálculo de salario básico estaría dispuesto a utilizarla?
- B. Objetivo:** Determinar un porcentaje aproximado de las empresas de la Ciudad de San Miguel que estarían dispuestas a utilizar la guía Práctica.
- C. Presentación de Resultados:**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	100.00%
No	0	0.00%
Total	50	100%

- D. Figura 12:** Uso de guía práctica del salario básico



- E. Análisis:**

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 100% de la muestra encuestada afirmó que de ser proporcionada una guía práctica sobre el cálculo del salario básico para los distintos sectores y rubros empresariales, si estarían dispuestos a utilizarla.

- F. Interpretación:**

De ser creada la guía práctica sobre el cálculo de salario básico, tendría una buena aceptación por parte de las empresas para calcular el salario a sus empleados.

**CAPITULO VI GUÍA PRÁCTICA SOBRE EL CÁLCULO DEL SALARIO
BÁSICO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA UNA
APLICACIÓN EFECTIVA EN LOS DIFERENTES RUBROS
EMPRESARIALES Y REGÍMENES ESPECIALES EN EL MUNICIPIO DE
SAN MIGUEL, AÑO 2020.**

**6 GUIA PRÁCTICA SOBRE EL CÁLCULO DEL SALARIO BÁSICO
ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA UNA APLICACIÓN
EFECTIVA EN LOS DIFERENTES RUBROS EMPRESARIALES Y
REGÍMENES ESPECIALES EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, AÑO
2020.**

Como resultado de la investigación se presentan una guía práctica para el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo, para darle solución a las dificultades que enfrentan las diferentes empresas a la hora de dicho cálculo en la Ciudad de San Miguel.

Para ello, es necesario tener en cuenta el cumplimiento de la normativa establecida, ya sean estas legales, técnicas o internas que proporcionen una base sólida y de efectiva aplicación tanto para el patrono como para los trabajadores.

La presente guía práctica ha sido desarrollada con el propósito de facilitar la correcta aplicación de los artículos relativos al cálculo del salario básico en sus distintas modalidades de pago; así como el cálculo de las respectivas prestaciones laborales. La primera sección de este capítulo contempla los regímenes especiales; el cual está conformado por aprendices, a domicilio, domestico, agrícola, mujeres y menores; cada uno de ellos con el cálculo del salario básico, su fundamento legal y demás prestaciones a las que tienen derecho dependiendo del caso que se esté tratando. La segunda sección contempla la estipulación de salario como lo son el salario básico por hora, por unidad de tiempo, por obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión y a destajo.

INDICE DE GUIA PRÁCTICA.

6	GUIA PRÁCTICA SOBRE EL CÁLCULO DEL SALARIO BÁSICO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA UNA APLICACIÓN EFECTIVA EN LOS DIFERENTES RUBROS EMPRESARIALES Y REGÍMENES ESPECIALES EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, AÑO 2020.	97
6.1	Objetivos	101
6.1.1	Objetivo General	101
6.1.2	Objetivos Específicos	101
6.2	Alcances	101
6.3	Regímenes Especiales.	102
6.3.1	Régimen Aprendizices	102
6.3.1.1	Caso 1: Salario Mínimo.	102
6.3.2	Régimen Domicilio	103
6.3.2.1	Caso 1: Cálculo del Salario Básico	104
6.3.2.2	Caso 2: Salario Básico por día.	105
6.3.2.3	Caso 3: Salario Básico por hora	105
6.3.2.4	Caso 4: Pago de Horas Extras	106
6.3.3	Régimen Domestico	106
6.3.3.1	Caso 1: Cálculo del Salario Básico	106
6.3.3.2	Caso 2: Pago por día de asueto	107
6.3.3.3	Caso 3: Pago por Vacación	107
6.3.4	Régimen Agrícola	108
6.3.4.1	Caso 1: Cálculo del salario básico.	110
6.3.4.2	Caso 2: Recargo por Horas Extras.	111
6.3.4.3	Caso 3: Pago proporcional del día de descanso.	111
6.3.4.4	Caso 4: Pago de salario por trabajar el día de descanso	112
6.3.4.5	Caso 5: Despido sin causa justificada previo a un día de asueto.	113
6.3.4.6	Caso 6: Derecho a Vacaciones e indemnización.	113
6.3.4.7	Caso 7: Pago de horas extras para los recolectores de cosechas.	114
6.3.4.8	Caso 8: Prestación por renuncia voluntaria.	116
6.3.5	Régimen Mujeres	117
6.3.5.1	Caso 1: Prestación del Salario Básico durante la Licencia por maternidad.	117
6.3.5.2	Caso 2: Parto sobrevenido.	119

6.3.5.3	Caso 3: Deducción subsidio del seguro social.	120
6.3.5.4	Caso 4: Despido sin causa justificada.	121
6.3.5.5	Caso 4.1: Calculo de Indemnización.	121
6.3.5.6	Caso 4.2: Calculo de Vacación.	122
6.3.5.7	Caso 4.3: Cálculo de Aguinaldo.	123
6.3.5.8	Caso 4.4: Subsidio por maternidad.	124
6.3.5.9	Caso 4.5: Salarios.	124
6.3.6	Régimen Menores	125
6.3.6.1	Caso 1: Cálculo de horas extras.	126
6.3.6.2	Caso 2: Cálculo de vacaciones.	128
6.3.6.3	Caso 3: Cálculo de aguinaldo.	128
6.3.6.4	Caso 4: Cálculo del aguinaldo proporcional.	129
6.3.6.5	Caso 5: Cálculo de indemnización.	129
6.4	Tipos De Estipulación De Salario.	130
6.4.1	Por Hora.	130
6.4.1.1	Caso 1: Cálculo del salario básico	130
6.4.1.2	Caso 2: Indemnización.	131
6.4.1.3	Caso 3: Indemnización proporcional.	132
6.4.1.4	Caso 4: Descanso Semanal.	132
6.4.1.5	Caso 5: Remuneración por laborar el día de descanso semanal	133
6.4.1.6	Caso 6: Vacación.	133
6.4.1.7	Caso 7: Vacación proporcional por despido sin causa justificada.	134
6.4.1.8	Caso 8: Días de asueto.	134
6.4.1.9	Caso 9: Aguinaldo.	135
6.4.1.10	Caso 10: Limite de pago de prestación por renuncia voluntaria.	136
6.4.2	Por Unidad de Tiempo	137
6.4.2.1	Caso 1: Semanal	138
6.4.2.2	Caso 2: Quincenal	138
6.4.2.3	Caso 3: Mensual	138
6.4.2.3.1	Caso 3.1: Salario Básico.	138
6.4.2.3.2	Caso 3.2: Vacación.	138
6.4.2.3.3	Caso 3.3: Aguinaldo.	139
6.4.2.3.4	Caso 3.4: Prestación por renuncia voluntaria.	139
6.4.2.3.5	Caso 3.5: Despido sin causa justificada	140
6.4.2.3.6	Caso 3.6: Horas Extras, nocturnidades, laborar en día de asueto.	141
6.4.2.3.7	Caso 3.7: Día de descanso	142

6.4.3	Salario Básico por Obra _____	142
6.4.3.1	Caso 1: Calculo de Salario básico. _____	143
6.4.3.2	Caso 2: Pago por Indemnización _____	144
6.4.4	Salario Básico por Sistema Mixto _____	144
6.4.4.1	Caso 1: Cálculo de salario básico. _____	144
6.4.5	Salario Básico por Tarea _____	145
6.4.5.1	Caso 1: Cálculo del Salario básico. _____	146
6.4.5.2	Caso 2: Pago por horas Extras _____	146
6.4.5.3	Caso 3: Día de Descanso Semanal _____	147
6.4.6	Salario Básico por Comisión. _____	147
6.4.6.1	Caso 1: Cálculo de salario básico con su respectiva liquidación. _____	148
6.4.6.2	Caso 2: Cálculo del Salario Básico con Sueldo Fijo más Comisión. _____	149
6.4.7	Salario a Destajo _____	150
6.4.7.1	Caso 1: Salario básico por día. _____	150
6.4.7.2	Caso 2: Salario Mínimo. _____	151
6.4.7.3	Caso 3: Exclusión de Prestación por día de asueto. _____	151

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo General

- ✓ Proporcionar una guía sobre el cálculo del salario básico para una aplicación efectivo según lo establecido en el código de trabajo en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de San Miguel.

6.1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Indicar cómo será la forma de calcular el salario básico para los distintos rubros empresariales.
- ✓ Mostrar el procedimiento para realizar el cálculo de salario básico para los regímenes especiales.

6.2 Alcances

La realización de esta guía tiene como objetivo proporcionar a las diferentes empresas una herramienta que les sirva para calcular el salario básico según lo establecido en el Código de Trabajo y que facilite la comprensión a los trabajadores que estén sujetos a regímenes especiales; la cual deberá ser actualizada en relación a las reformas legales que sufra el salario mínimo para los casos en que se haya considerado éste como salario básico; al igual que en los regímenes especiales se debe tener en consideración cualquier modificación que sea posterior a la presentación de la guía práctica.

6.3 Regímenes Especiales.

6.3.1 Régimen Aprendices

6.3.1.1 Caso 1: Salario Mínimo.

De acuerdo con el art. 95 del Código de Trabajo se establece que Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

Rubén Tobar ha sido contratado el 02 de marzo de 2020 para aprender el oficio de carpintería en el taller “Los Reyes” para laborar 24 horas semanales (Lunes a Sábado de 8:00 AM a 12:00 MD) quedando estipulado que el pago de su salario será de acuerdo al Código de Trabajo pagadero semanalmente.

Solución:

- Para el primer año (50%):

En el caso que haya sido contratado por hora el cálculo es el siguiente:

$\$ 1.25$ salario básico por hora * 4 horas diario = $\$ 5.00$ salario diario completo

$\$ 5.00$ * salario diario * 6 días = $\$30.00$ sueldo semanal completo

$\$30.00$ sueldo semanal completo * 50% = $\$15.00$ sueldo semanal de acuerdo al porcentaje estipulado.

- Para el segundo año (75%):

$\$ 1.25$ salario básico por hora * 4 horas diario = $\$ 5.00$ salario diario completo

$\$ 5.00$ * salario diario * 6 días = $\$30.00$ sueldo semanal completo

$\$30.00$ sueldo semanal completo * 75% = $\$22.50$ sueldo semanal de acuerdo al porcentaje estipulado.

- Para el tercer año (100%):

\$ 1.25 salario básico por hora * 4 horas diario = \$ 5.00 salario diario completo

\$ 5.00 * salario diario * 6 días = \$30.00 sueldo semanal completo.

6.3.2 Régimen Domicilio

Son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegidos por ellos sin la vigilancia del patrono según el artículo 71 CT.

Debemos de tomar en cuenta lo que establece en el Capítulo II Del Trabajo a Domicilio Código de Trabajo donde establecen los lineamientos para contratar un trabajador a domicilio.

En el Art 71 CT, establece lo siguiente:

- ✓ El contrato deberá de ser por escrito.
- ✓ El patrono puede suministrarle los materiales o vendérselos.
- ✓ El trabajador podrá elegir el lugar donde realizará su trabajo sin supervisión del patrono.

En el Art 72 CT, el patrono deberá de inscribir a sus trabajadores a domicilio en un registro que llevará la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Además de eso según el Art 72 CT, El patrono llevará un libro por el mismo departamento que deberá de contener lo siguiente:

- a) El nombre y apellido y dirección del trabajador.
- b) Cantidad y naturaleza de las obra u obras encomendadas
- c) Cantidad, calidad y precio de las materias primas que le suministra
- d) La fecha de entrega de la materia prima a cada trabajador, y la fecha en que devolverán los artículos ya elaborados.

Los patronos deberán de cumplir ciertas obligaciones según lo establecido en el Art 73 CT y son las siguientes:

- a) Fijar un lugar visible de los locales donde proporcionen o recibirán trabajo, las tarifas de salario.

- b) Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas
- c) Recibir el trabajo y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugares convenidos; y
- d) Proporcionar a las autoridades los informes que le soliciten

Y si el patrono no cumple lo establecido en los literales b) y c), el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.

Al igual los trabajadores tendrán ciertas obligaciones según el Art 74 CT:

- 1- A poner mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales que le suministre el patrono
- 2- A realizar un trabajo en la calidad convenida o acostumbrada; y
- 3- A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

6.3.2.1 Caso 1: Cálculo del Salario Básico

El día 5 de octubre de 2019 la empresa Mueblería Juárez contrató a Don Francisco Martínez un carpintero para que le fabricara 25 roperos de madera de cedro. La empresa le vende los materiales para que los transforme en artículos terminados, el valor de cada mueble será de \$90.00 c/u. La primera entrega de materiales se realizara el 10 de octubre y las posteriores a medida realicen la entrega del producto terminado en la fecha prevista.

Pactan las siguientes condiciones para la entrega del producto terminado:

- 10 de noviembre entregará el 10%
- 10 de diciembre el 40%
- 25 de enero el 50%

Los pagos del salario se harán a medida entreguen los muebles.

$\$90.00$ valor de cada mueble x 25 roperos = $\$2,250.00$ Total a pagar.

- ✓ Primer entrega

El primer pago se hará el 10 de noviembre y se hará de la siguiente manera.

$\$2,250.00 \times 0.10 = \225.00 Este sería el pago a entregar que equivale al 10% de los artículos.

- ✓ Segunda entrega

$\$2,250 \times 0.40 = \900.00 Esto pagara cuando le entregue el 40% de los muebles.

- ✓ Tercera entrega

$\$2,250.00 \times 0.50 = \$1,125.00$ Esto será lo que pagará cuando entregue el 50% y esta sería la tercer y última entrega

6.3.2.2 Caso 2: Salario Básico por día.

Se tomará en cuenta el último pago realizado en la última entrega y dividirlo entre los días que serán desde el día que entrego la mercadería hasta que se realizó la entrega de los artículos según el Art 142 numeral 6 CT.

La última entrega se realizará el 25 de enero

Datos:

Cálculo de los días

MESES	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	TOTAL
DIAS	22	30	31	25	108

108 días que serán los días desde que se entregó la mercadería hasta el día que se hizo la entrega de los artículos, Y estos se contarán como días trabajados según lo dispuesto en el Art 72 inciso último CT.

$\$1,125.00 / 108 \text{ días} = \10.42 salario básico por día

Cabe recalcar que para el cálculo del salario básico se toma en cuenta el último pago realizado y el número de días considerados como efectivos; es decir desde el día de la entrega de materiales hasta la entrega del producto terminado. En este caso el salario básico resultante supero el salario mínimo vigente; pero en cuyo caso el resultado de la división fuera menor al establecido en el código de trabajo se debe garantizar que el trabajador reciba el salario mínimo vigente.

6.3.2.3 Caso 3: Salario Básico por hora

En el caso que el salario sea por hora resultará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación del salario por día entre 8 según lo estipulado en el Art 142 literal b numeral 4 del CT.

$$\$10.42 / 8 = \$1.30 \text{ Salario básico por hora.}$$

6.3.2.4 Caso 4: Pago de Horas Extras

En el caso que exceda a las horas de la semana laboral se hará de la siguiente manera: Suponiendo que trabajo 3 horas más se multiplicará el salario básico por hora por el recargo del cien por ciento.

$$\$0.88 * 3 = \$2.64 \text{ será el recargo por las tres horas extras laboradas.}$$

6.3.3 Régimen Doméstico

Los trabajadores domésticos son los que se dedican de forma habitual y continua a labores propias de un hogar u otro sitio de residencia o habitación particular.

En Capítulo III Del Trabajo Doméstico en el Art 76 establece que el contrato puede ser verbalmente, y si se hace así el patrono estará obligado a extender cada 30 días a petición del trabajador una constancia por escrito en papel común firmada por el patrono que llevará lo siguiente:

- 1- Nombre y apellido de ambos
- 2- El tiempo de servicio
- 3- El salario percibido en el último mes
- 4- Y el lugar y fecha de expedición del documento.

Salvo pacto en contrario el patrono además del salario, deberá suministrarle alimentación y habitación Art 78 CT.

El trabajador gozará de un día de descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnos y continuos y las otras dos serán destinadas para las comidas además de un día de descanso remunerado cada semana acumulable hasta el número de tres días Art 80 CT.

6.3.3.1 Caso 1: Cálculo del Salario Básico

El día 27 de julio Juan Merino contrata a la Sra. Rebeca Márquez una trabajadora doméstica para que realice las labores de la casa, el salario se pagará quincenalmente su horario será de lunes a viernes de 8:00 a.m. – 5:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m-12:00 m.d.

Establecieron las siguientes condiciones:

1. El salario será de \$6 por día
2. Los días domingos serán los días de descanso
3. Los días de asueto se trabajará
4. El patrono le brindara alojamiento y alimentación

Solución:

Salario básico:

$$\$6 / 8 = \$0.75 \text{ Salario básico por hora.}$$

Salario básico quincenal

$$\$6 * 15 = \$90 \text{ salario básico quincenal.}$$

6.3.3.2 Caso 2: Pago por día de asueto

El día 15 de septiembre la Sra. Rebeca trabajó, y este es un día de asueto según el art 190 del CT es remunerado, el patrono estaría obligado a pagarle el salario básico más un recargo del cien por ciento según lo establecido en el art 169 del CT.

Los cálculos se realizarían de la siguiente manera:

$\$6.00 \text{ salario diario} \times 100\% = \6.00 este sería el recargo por trabajar el día de asueto

$$\$ 6.00 + \$ 6.00 = \$12.00 \text{ total a cancelar por trabajar el día de asueto.}$$

6.3.3.3 Caso 3: Pago por Vacación

Para realizar el cálculo de la vacación tomaremos en cuenta lo que dice el artículo del Código de trabajo que establece lo siguiente “Art.184. Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador

alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpen aquéllas Recargo del 25% de alimentación”.

Salario básico $\$6.00 \times 30 = \180.00 Salario básico de 30 días

Vacación es el equivalente al salario de quince días más el recargo del 30%, pero en este caso el patrono le brinda alimentación y vivienda.

Art 184 CT establece lo siguiente “Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpen aquéllas”.

$\$6.00 \times 15 = \90.00 Correspondiente al salario básico de 15 días

- Recargo por alimentación

$\$90.00 \times 1.25\% = \112.50

- Recargo por alojamiento

$90.00 \times 1.25\% = \$112.50$

$\$112.50 + \$112.50 = \$300.00$ vacación anual

6.3.4 Régimen Agrícola

El régimen agrícola contempla los trabajos relacionados con la agricultura y ganadería, tienen lugar en el campo, en labores propias de **la agricultura, la ganadería** y demás íntimamente relacionadas con éstas según el Art. 84 C.T.

Antes de iniciar con el planteamiento y solución de casos sobre el régimen agrícola, es necesario aclarar cuáles son las labores agrícolas y ganaderas:

Según el Art. 96 C.T, se consideran labores propias de la agricultura:

- ✓ La preparación y de tierras destinadas al cultivo.
- ✓ La siembra.

- ✓ Las operaciones de riego y el cuidado y protección de las plantaciones, con excepción de aquéllas que se realicen por medio de máquinas aéreas.
- ✓ El cercamiento de tierras y la recolección de cosechas entre otras.

Según el Art. 100 C.T. Son labores propias de la ganadería:

- ✓ Entre otras, las que tienen por objeto criar, cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilmar ganado o procurar su reproducción, excepto las actividades realizadas por veterinarios o inseminadores.
- ✓ La apicultura y la avicultura estímanse labores pecuarias.
- ✓ Arrear o transportar ganado y el transporte de los productos dentro de heredades o de éstas con destino a los mercados.
- ✓ El cerramiento y cuidado de potreros.
- ✓ La producción y preparación de forrajes en la heredad.

El Código de Trabajo también menciona cuales son las labores no se consideran dentro de las agrícolas y ganaderas, a continuación se menciona:

Según el Art. 97 C.T. No son labores agrícolas:

- ✓ No se consideran labores propias de la agricultura, ni relacionadas con éstas.
- ✓ Las desarrolladas por técnicos, administradores, empleados de oficina, trabajadores encargados del mantenimiento de maquinaria e implementos agrícolas.
- ✓ Las de quienes laboren en industrias agrícolas, las de los transportistas de semillas, fertilizantes, insecticidas y productos agrícolas.
- ✓ Ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

Según el Art. 101 C.T. No son labores ganaderas:

- ✓ Las de técnicos, las de administradores, empleados de oficina, encargados del mantenimiento de maquinaria o implementos ganaderos.
- ✓ Las de elaboradores de productos pecuarios, las de sacrificadores o destazadores de ganado.
- ✓ Las de arreadores y transportistas del mismo o de sus productos, dentro de un mercado o mercados diferentes.
- ✓ Las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

6.3.4.1 Caso 1: Cálculo del salario básico.

Don José fue contratado por el señor Atilio para el riego, cuidado y protección de una plantación de plátanos durante el mes de julio de 2020, con un salario mensual de \$225, la jornada de trabajo será de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm y el sábado de 8:00 am a 12:00 md, su día de descanso será el domingo, se debe calcular el salario básico que le corresponde ganar por día, por hora y los recargos a los que tiene derecho durante el mes de trabajo y el salario final que deberá recibir.

El contrato fue de forma verbal como lo indica que puede ser el Art. 85 C.T. además se contrató para realizar las labores durante un mes lo que indica que es un trabajador agrícola temporal como lo establece el Art. 86 C.T. inciso primero y tercero.

Para el cálculo del salario básico por día tomamos en cuenta el Art. 89 C.T. inciso primero que establece que en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro.

Hacemos el cálculo de las horas de trabajo diarias de José, de lunes a viernes trabaja 9 horas (7am a 4 pm) y el día sábado 4(8am a 12md).

Durante la semana trabaja

5 días * 9 horas diarias = 45 horas

1 día * 4 horas diaria = 4 horas

Total horas a la semana = **49 horas**

El salario mensual	\$225.00
Su jornada de trabajo es	Lunes a viernes 7am - 4pm Sábado 8am – 12md
Total de horas semanales que le corresponde laborar	44 horas
Tota de horas semanales laborales	49 horas

Horas extras semanales	(49horas-44horas)= 5 horas
------------------------	----------------------------

Su salario diario lo calcularemos dividiendo el salario mensual que son \$225 entre los 31 días del mes de julio

$$\$225.00 / 31 \text{ días} = \text{Salario básico diario } \$7.26$$

Por hora se calculara dividiendo el salario diario que es \$7.26 entre 8 horas, el número de horas diarias que establece el Art. 89 C.T. inciso primero que se deben trabajar.

$$\$7.26 / 8 \text{ horas} = \text{Salario básico por hora } \$0.91$$

6.3.4.2 Caso 2: Recargo por Horas Extras.

Tomando el ejemplo anterior al calcular las horas laborales semanales se tienen **49 horas**, por tanto José trabaja 5 horas extras cada semana y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario según el Art. 89 C.T. inciso primero

El cálculo sería multiplicar el salario por hora \$0.91 por el número de horas extraordinarias más el ciento por ciento.

$$\text{Salario básico por hora } \$0.91 * 5 \text{ horas extras} = \$4.55 + \$4.55 \text{ (el ciento por ciento)} \\ = \$9.10$$

A la semana se le deberá pagar **\$9.10** por trabajo extraordinario realizado

Es decir que por cada semana de julio el ganara \$9.10 en horas extras haciéndole un total al mes de:

$$4 \text{ semanas} * \$9.10 = \$36.40 \text{ horas extras en el mes de julio}$$

El salario que deberá recibir por su mes de trabajo será $\$225 + \$36.40 = \mathbf{\$261.40}$

6.3.4.3 Caso 3: Pago proporcional del día de descanso.

Juan fue contratado el día miércoles 2 de septiembre de 2020 para trabajar en la Hacienda Los Tres Potrillos, propiedad del Sr. Pedro Pérez, en su jornada de trabajo se

encargara de cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilar el ganado, su jornada de trabajo será de lunes a viernes de 6:00 am a 2:00 pm y sábado de 6:00 am a 10:00 am su día de descanso será el domingo, su salario será de \$7.00.

Calcular el salario básico diario que le corresponde en su día de descanso.

SOLUCION:

Si tomamos en cuenta lo que establece el Art. 90 C.T. en su tercer inciso, cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral, o por razón de las labores no estuviere obligado a trabajar todos los días de ella, se le pagará como remuneración del día de descanso, el equivalente a la sexta parte del salario ordinario devengado en la semana.

Juan trabajo de miércoles a sábado ganando \$7.00 por día.

Un total de 4 días * \$7.00 al día = \$28.00 sueldo que devengo durante esa semana.

El salario que le corresponde recibir el día de descanso es la sexta parte de los \$28.00

\$28.00 sueldo devengado en la semana / 6 sexta parte = \$4.67 Salario del día de descanso.

La primera semana de trabajo recibirá $\$28 + \$4.67 = \mathbf{\$32.67}$

A partir de la siguiente semana de trabajo el recibiría el día de descanso el mismo salario de un día ordinario ya que si trabajará todos los días de la semana, así lo establece el Art. 90 C.T. En el segundo inciso.

6.3.4.4 Caso 4: Pago de salario por trabajar el día de descanso

En la segunda semana de trabajo de Juan le tocó trabajar el día domingo por tanto según el Art. 92 C.T. inciso uno le corresponde recibir doble salario.

Salario diario \$7.00 * 2 = \$14.00

Devengando un salario el día de descanso de \$14.00, además le corresponde recibir un día de descanso remunerado dentro de los seis días siguientes según Art. 92 C.T. inciso dos

6.3.4.5 Caso 5: Despido sin causa justificada previo a un día de asueto.

Continuando con el mismo caso de Juan que pasaría si el patrón lo despide sin causa justificada el día 14 de septiembre de 2020.

Según el Art. 93 C.T. Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a descanso remunerado en los días de asueto, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI, Título Tercero, de este Libro.

En este caso Juan tiene derecho a que su patrono le pague hasta el día 15 de septiembre ya que fue despedido un día antes de un asueto así lo establece el Art. 93 C.T. en su inciso segundo.

Por tanto el salario que le corresponde recibir a Juan por haber trabajado desde el 02 de septiembre hasta el 14 que fue despedido sin causa justificada sería el siguiente.

Salario de miércoles 2 a sábado 5	$(\$7.00 * 4 \text{ días}) = \28.00
Salario domingo 6 día de descanso	$(\$28.00 / 6 \text{ parte devengada en la semana}) = \4.67
Salario lunes 7 a sábado 12	$(\$7.00 * 6 \text{ días}) = \42.00
Salario domingo 13 descanso trabajado	$(\$7.00 * 2 \text{ doble}) = \14.00
Salario semana de despido lunes 14 y martes 15 asueto	$(\$7.00 * 2 \text{ días}) = \14.00

El salario que recibirá Juan será:

$$\$28.00 + \$4.67 + \$42.00 + \$14.00 + \$14 = \$102.67$$

6.3.4.6 Caso 6: Derecho a Vacaciones e indemnización.

Los trabajadores agrícolas también tienen derecho a recibir **vacación e indemnización por despido**, por ejemplo si Juan fue contratado el 02 de septiembre de 2020 y fuese despedido sin causa justificada el 15 de junio de 2021 tiene derecho a recibir vacación según el Art. 180.C.T. porque ya han pasado el de mínimo de doscientos días trabajados en el año, además tiene derecho a la indemnización proporcional por los días que trabajo antes de ser despido sin causa justificada.

Cálculo de la vacación anual

Salario mensual de Juan es $\$7.00 * 30 \text{ días} = \210.00

Vacación es el equivalente a 15 días más el 30% de recargo, el cálculo sería así:

$\$7.00 * 15 \text{ días} = \105.00

Recargo de 30%

$\$105 * 1.30 = \136.50 vacación anual que le correspondería

Cálculo de la vacación proporcional

$\$136.50$ vacación anual / 365 días = $\$0.37$ vacación proporcional por día

Trabajo del 2 de septiembre de 2020 al 15 de junio de 2021

Calculamos los días que laboro.

MES	Sep.	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Total
DIAS	29	31	30	31	31	28	31	30	31	15	287

Vacación diaria $\$0.37 * 287 \text{ días} = \106.19 vacación proporcional que le corresponde recibir

Cálculo de la indemnización proporcional

El salario mensual de Juan es de $\$210.00$

Sacamos la parte proporcional para hacer el cálculo por días trabajados.

$\$210.00 / 365 = \0.58 indemnización por día

Días laborados $287 * \$0.58 = \166.46 indemnización proporcional que le corresponde recibir

6.3.4.7 Caso 7: Pago de horas extras para los recolectores de cosechas.

Pedro fue contratado el martes 01 de septiembre de 2020 para recolección de cosechas en una Hortaliza, su jornada de trabajo será de lunes a viernes de 7:00 am a 3:00 pm y el sábado de 8:00 am 12:00 md ganando un salario de \$210.00 mensuales, descansara el día domingo, el patrono le informa que los días martes y jueves le tocara quedarse hasta las 5:00 pm y que un domingo al mes le tocara trabajar para no dejar que se pierda parte de la cosecha.

Realizar el cálculo del salario que le corresponde recibir durante el mes de septiembre, tomando en cuenta lo antes mencionado.

SOLUCION.

El salario mensual es de \$210.00

Para calcular el salario que devengara por día dividimos

Salario mensual \$210.00 / 30 días de septiembre = \$7.00 salario diario.

Para calcular el salario por horas lo dividimos entre las 8 horas que comprende la jornada laboral.

Salario diario \$7.00 / 8 horas = \$0.87 salario por hora.

Durante el mes de septiembre Pedro trabajara 2 horas extras los martes y jueves.

Los martes serán 1, 8, 15, 22, 29

Los jueves serán 3, 10, 17, 24

Son 5 días martes y 4 días jueves haciendo un total de 9 días los que realizara 2 horas extras

El total de horas extras sería 9 días * 2 horas extras = 18 horas extras el mes de septiembre, según el Art. 99. C.T. Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de cosechas podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario.

El cálculo de las horas extras seria

18 horas extras * \$0.87 = \$15.66 pago por horas extras

Como trabajara un domingo, quiere decir que trabajara dos semanas consecutivas según el Art. 99. C.T. sustituirá el domingo de la primera semana por el sábado de la segunda, gozando así dos días de descanso sucesivos; pero los trabajos realizados en el domingo sustituido se remunerarán únicamente con salario ordinario.

Quiere decir que no devengara más salario extra, debido a que le recompensaran con 2 días seguidos de descanso.

El salario mensual que recibirá en septiembre será **$\$210.00 + \$15.66 = \$225.66$**

6.3.4.8 Caso 8: Prestación por renuncia voluntaria.

De acuerdo con la Ley de Prestación de Renuncia Voluntaria; el patrono está obligado a entregar al trabajador una remuneración equivalente al salario básico de 15 días por cada año trabajado. Para lo cual el trabajador debe cumplir algunos requisitos como lo son el haber laborado dos años consecutivos y presentar el aviso de renuncia con 15 días de anticipación

Marcos fue contratado el lunes 02 de julio de 2018 para que estuviera a cargo del riego en un vivero de hortaliza, su jornada de trabajo será de lunes a sábado de 7:00 am a 3:00 pm ganando un salario de \$205.00 mensuales. Al 30 de agosto de 2020 le presenta su renuncia a su patrono con fecha para hacerse efectiva el 30 de septiembre de 2020. Calcular la prestación por renuncia voluntaria.

Datos:

Salario \$ 205.00

Años laborados 2

Solución:

$\$ 205.00$ salario mensual / 30 días = $\$ 6.83$ salario básico diario

$\$ 6.83$ salario básico diario * 15 días = $\$ 102.50$ prestación por renuncia voluntaria de un año

$\$102.50$ * 2 años = 205.00 total a recibir en concepto de prestación por renuncia voluntaria.

Además de la prestación por renuncia voluntaria tendrá derecho a recibir aguinaldo y vacación anual proporcional.

6.3.5 Régimen Mujeres

De acuerdo con el artículo 42 de la Constitución de la Republica de El Salvador; las mujeres tienen derecho a un descanso remunerado antes y después del parto junto con la conservación del empleo. Dicho artículo se materializa de manera más específica en el Código de Trabajo en el libro III, Título I nombrado Prestaciones inmediatas a Cargo del Patrono; en el Capítulo II Prestaciones por Maternidad.

6.3.5.1 Caso 1: Prestación del Salario Básico durante la Licencia por maternidad.

Para el cálculo de la prestación del salario básico en el caso de maternidad se tomara de base el artículo 309 del Código de Trabajo que establece que el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis 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.

Dicho artículo ha sido modificado mediante decreto legislativo # 143 del año 2015 en el que se establece lo siguiente:

“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”.

El 12 de septiembre de 2020 la señora Romelia García se encuentra en estado de embarazo, con fecha probable de parto el 1 de noviembre de 2020. Ella actualmente está laborando como auxiliar contable en la constructora RS Constructores, S.A de C.V con fecha de ingreso 01 de enero de 2018 devengando un salario de \$ 500.00 mensuales; para calcular la prestación por salario básico durante su licencia por maternidad bajo el supuesto que tomara 6 semanas previas al parto y las 10 restantes después del parto se procede de la siguiente manera:

Solución:

Calendarización de descanso por maternidad:

Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
	SEM 2 (27-03)	SEM 7 (01-07)	SEM 11 (29-05)	SEM 15 (27-02)
	SEM 3 (04-10)	SEM 8 (08-14)	SEM 12 (06-12)	SEM 16 (03-09)
SEM 1 (20-26)	SEM 4 (11-17)	SEM 9 (15-21)	SEM 13 (13-19)	
SEM 2 (27-03)	SEM 5 (18-24)	SEM 10 (22-28)	SEM 14 (20-26)	
	SEM 6 (25-31)	SEM 11 (29-05)	SEM 15 (27-02)	

■ Fecha programada de parto.

- Para el mes de Septiembre:

\$ 500.00 salario mensual / 30 días = \$ 16.67 salario básico diario

\$ 16.67 * 19 días (Desde el 1º al 19 de Septiembre) = \$ 316.67 Salario básico de los 19 días.

\$16.67 * 11 días (Desde el 20 al 30 de septiembre) = \$ 183.37 Salario básico de 11 días

- Para el mes de Octubre:

\$ 500.00 salario mensual

- Para el mes de Noviembre:

\$ 500.00 salario mensual

- Para el mes de Diciembre:

\$ 500.00 salario mensual

- Para el mes de Enero:

\$ 500.00 salario mensual / 31 días = \$ 16.13 salario básico diario

\$ 16.13 * 9 días (Desde el 1º al 9 de enero) = \$ 145.16 Salario básico de los 9 días.

Cálculo del 75% que está obligado a entregar anticipadamente:

$$(\$183.37 \text{ (septiembre)} + \$ 1,500.00 \text{ (octubre a diciembre)} + \$ 145.16 \text{ (enero)}) * 75\% \\ = \$ 1,371.40 \text{ Monto a recibir antes de retirarse a la licencia por maternidad}$$

6.3.5.2 Caso 2: Parto sobrevenido.

De acuerdo con el artículo 309 del Código de Trabajo Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Continuando con el ejemplo de la Señora Romelia García quien se retiró el 19 de septiembre con fecha probable de parto para el 1 de noviembre, prolongándose esta fecha hasta el 20 de noviembre como fecha de parto real; por lo que duda de su fecha de ingreso a la empresa.

Solución:

La fecha de ingreso para la señora Romelia era en la semana del 13 de diciembre originalmente, y de acuerdo al artículo mencionado anteriormente, este se verá afectado por el parto posterior.

Calendarización de descanso por maternidad programado:

Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
	SEM 2 (27-03)	SEM 7 (01-07)	SEM 11 (29-05)	SEM 15 (27-02)
	SEM 3 (04-10)	SEM 8 (08-14)	SEM 12 (06-12)	SEM 16 (03-09)
SEM 1 (20-26)	SEM 4 (11-17)	SEM 9 (15-21)	SEM 13 (13-19)	
SEM 2 (27-03)	SEM 5 (18-24)	SEM 10 (22-28)	SEM 14 (20-26)	
	SEM 6 (25-31)	SEM 11 (29-05)	SEM 15 (27-02)	

■ Fecha real de parto.

■ Fecha programada de parto.

Como se puede observar, el calendario se toma dos semanas más de lo previsto de fecha de parto; por lo que es necesario actualizarlo de acuerdo a que se cumpla lo estipulado de entregar las 10 semanas posteriores al parto. Quedando como resultado el siguiente calendario pos parto:

Noviembre	Diciembre	Enero
	SEM 9 (29-05)	SEM 13 (27-02)
	SEM 10 (06-12)	SEM 14 (03-09)
SEM 7 (15-21)	SEM 11 (13-19)	SEM 15 (10-16)
SEM 8 (22-28)	SEM 12 (20-26)	SEM 16 (17-23)
SEM 9 (29-05)	SEM 13 (27-02)	

El pago de los meses de septiembre no se vería afectado por el retraso en el parto; pero el mes de enero si, por lo que es necesario actualizar dicho cálculo de la manera siguiente:

- Para el mes de Enero:

\$ 500.00 salario mensual / 31 días = \$ 16.13 salario básico diario

\$ 16.13 * 23 días* = \$ 370.97 salario básico de 23 días

\$370.97- \$ 145.16 = \$ 225.81 esta cantidad debe ser entregada a la trabajadora durante su licencia como complemento.

6.3.5.3 Caso 3: Deducción subsidio del seguro social.

En el artículo 309 del código de trabajo se establece que el patrono podrá deducir, de la prestación del 100% del salario de la empleada embarazada, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación; la cual se detalla en el Capítulo V denominado Beneficios, Sección III: Beneficios por Maternidad.

En el Art. 48 de la Ley de Seguro Social se establece que el monto a recibir en concepto de subsidio será en base a los salarios devengados o ingresos percibidos, detallando el cálculo de acuerdo al reglamento de la presente ley.

6.3.5.4 Caso 4: Despido sin causa justificada.

La señora Martha Gladis Mendoza fue contratada como ordenanza el 5 de noviembre de 2018 en la empresa COPIDES, S.A de C.V con un salario básico mensual de \$ 350.00 íntegros (sin prestaciones). El 31 de octubre de 2020 tiene 7 meses de embarazo y es despedida sin causa justificada; su fecha probable de parto el 14 de diciembre de 2020.

6.3.5.5 Caso 4.1: Calculo de Indemnización.

Para el caso de la indemnización se tomara el supuesto que no se le ha cancelado durante todo el tiempo laborado.

05/11/2018-05/11/2019 = 1 año

05/11/2019-05/11/2020 = 1 año

Ya que fue despedida sin causa justificada deberá ser indemnizada hasta cumplido 6 meses posterior a la fecha del descanso post parto que serán contados desde el 14 de diciembre hasta la fecha que cumpliría 6 meses de haber re ingresado a laborar.

Calculo de la fecha de incapacidad por maternidad

Diciembre 2020	Enero 2021	Febrero 2021	Marzo 2021	Abril 2021	Total
18	31	28	31	4	112 días

Protección de no despido.

Su fecha de reingreso a laborar si no hubiese sido despedida sería el 05 de abril de 2021 por lo que los 6 meses posteriores serán contados a partir de esa fecha.

Abril 2021	Mayo 2021	Junio 2021	Julio 2021	Agosto 2021	Septiembre 2021	Octubre 2021	Total
26	31	30	31	31	30	3	182

Ahora se procederá a realizar la suma total del monto que le corresponde en concepto de indemnización:

- Indemnización anual:

Desde 05 de noviembre 2018 a 04 de nov 2019 **\$350.00 anual**

Desde 05 de noviembre 2019 a 04 de nov 2020 **\$350.00 anual**

- Indemnización proporcional:

Para el cálculo de la indemnización proporcional se empezara a contar a partir del 05 de noviembre de 2020

26 (días de noviembre) + 13 (días de diciembre antes del parto) + 112 (días de incapacidad por maternidad) + 182 (días de estabilidad laboral) = 333 días

Salario básico mensual \$ 350.00 / 365 = \$ 0.9589 * 333 = **\$ 319.16**

Total a recibir en concepto de indemnización: \$ 350.00 + \$ 350.00 + \$ 319.16 =

\$ 1,019.16

6.3.5.6 Caso 4.2: Calculo de Vacación.

En el caso de la vacación se calculara el porcentaje que debió recibir al 4 de noviembre de 2020; mas el monto proporcional hasta cumplir los 6 meses posteriores al descanso post-natal.

Vacación al 5 de noviembre de 2020:

Salario básico mensual \$ 350.00 / 30 = \$16.67 * 15 días = \$ 175.00 * 30% = \$ 52.50
+ \$ 175.00 = \$ 227.50

Vacación Proporcional

Para el cálculo de la vacación proporcional se empezara a contar a partir del 05 de noviembre de 2020 al 13 de diciembre que fue el día antes de la fecha posible de parto; posteriormente se retomara a partir del 05 de abril ya que los días de incapacidad por maternidad no están incluidos para el pago de vacación

NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	TO
/20	/20	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	TAL
26	13	0	0	0	26	31	30	31	31	30	3	221

Salario básico mensual $\$ 350.00 / 30 = \$16.67 * 15 \text{ días} = \$ 175.00 * 30\% = \$ 52.50$
 $+ \$175.00 = (\$ 227.50 / 365 \text{ días}) * 221 \text{ días} = \$ 137.75$

Total a recibir en concepto de vacación: $\$ 227.50 + \$ 137.75 = \$ 365.25$

6.3.5.7 Caso 4.3: Cálculo de Aguinaldo.

Al igual que el caso de la vacación, el aguinaldo se trabajara en 2 partes. La primera será a completar el año el 12 de diciembre y el resto proporcional a los 6 meses posteriores al descanso post natal.

- Aguinaldo completo

Para el año 2019-2020, su antigüedad laborar es de dos años por lo que de acuerdo al Código de Trabajo le corresponden 15 días de su salario básico en concepto de aguinaldo.

$\$ 350.00 / 30 = \$ 16.67 * 15 = \$ 175.00$

- Aguinaldo Proporcional

Para el cálculo del aguinaldo proporcional del aguinaldo se comenzara a contar a partir del 12 de diciembre de 2020, hasta llegar al 03 de octubre de 2021 que es la fecha en la que cumple 6 meses posteriores a la licencia por maternidad.

DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	TOTAL
/20	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	/21	
20	31	28	31	30	31	30	31	31	30	3	296

Salario básico mensual $\$ 350.00 / 30 = \$16.67 * 15 \text{ días} = \$ 175.00 / 365 = \$$
 $0.4794 * 296 \text{ días} = \$ 141.92$

Total a recibir en concepto de aguinaldo: $\$ 175.00 + \$ 141.92 = \$ 316.92$

6.3.5.8 Caso 4.4: Subsidio por maternidad.

De acuerdo con la reforma realizada al artículo 309 del Código de Trabajo se estableció que las mujeres deberán gozar una licencia de 16 semanas de licencia por maternidad; de las cuales 10 son obligatorias después del parto; pero en este caso al ser despedida antes del parto se tomaran las 16 semanas contadas a partir de la fecha probable de parto.

Salario básico mensual $\$ 350.00 / 30 = \$16.67 * 112 \text{ días} = \$ 1,306.67$ monto a recibir en concepto de incapacidad por maternidad

6.3.5.9 Caso 4.5: Salarios.

De acuerdo a la reforma presentada a la Asamblea Legislativa sobre el artículo 113 del Código de Trabajo toda mujer después de regresar de su descanso post-natal tendrá derecho a 6 meses de estabilidad laboral; por lo que al ser despedida tendrá derecho al salario de ese tiempo más el salario de noviembre y los primeros 13 días de diciembre.

- Salarios dejados de percibir por el despido

$\$ 175.00$ salario de noviembre (la otra quincena será cancelada con las vacaciones)

+ $(\$ 350.00 / 30) * 13 = \$ 151.67$ salario de 13 días de diciembre

= $\$ 326.67$

- Salarios por estabilidad laboral

+ $(\$ 350.00 / 30) * 26 = \$ 303.33$ salario de abril

+ $\$ 350.00$ salario de mayo

+ $\$ 350.00$ salario de junio

+ $\$ 350.00$ salario de julio

+ $\$ 350.00$ salario de agosto

+ $\$ 350.00$ salario septiembre

+ $(\$ 350.00 / 31) * 3 = \$ 33.87$ salario de octubre

= \$ 2,087.20

Total a recibir:

Indemnización	\$ 1,019.16
Vacación	\$ 365.25
Aguinaldo	\$ 316.92
Subsidio por maternidad	\$ 1,306.67
Salarios dejados de percibir previo al parto	\$ 326.67
Salarios posteriores al parto por estabilidad laboral	\$ 2,087.20
TOTAL A RECIBIR	\$ 5,421.87

6.3.6 Régimen Menores

El régimen de menores se encuentra regulado en el código de trabajo, estableciendo cómo debe ser la jornada y cómo deben ser contratados para los adolescentes entre los catorce y dieciocho años, y prohibiendo el trabajo de los menores de dieciocho años en **labores peligrosas o insalubres** según Art. 105. C.T.

A continuación se presentan las que el Código de trabajo considera labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador según el Art.106.C.T.

a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;

c) Los trabajos subterráneos o submarinos;

Ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;

- d) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;
- e) Los trabajos en minas y canteras;
- f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y
- g) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Además Art. 107. C.T. Menciona que El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años.

Se consideran labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores según el Art. 108.C.T. Algunas labores son:

- a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;
- b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y
- Ch) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

6.3.6.1 Caso 1: Cálculo de horas extras.

La Señorita Blanca Rivas de 16 años fue contratada el 1 de septiembre de 2020, por el Despacho Jurídico Benítez, para desempeñar la función de recepcionista, devengando un salario mensual de \$304.17, su jornada laboral será de lunes a viernes de 9:00 am a 3:00 pm y el sábado de 9:00 am a 1:00 pm.

Durante el mes de septiembre los días lunes y viernes saldrá hasta las 4:30 pm por ser los días en que hay más afluencia de clientes.

Solución.

Si calculamos el pago mensual que le corresponde recibir debemos sacar el número de horas extras que ha realizado y según el Art. 116.-La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Por tanto debemos calcular el número de horas extras que realizo durante el mes de septiembre y si están no están sobre las que establece la ley.

A la semana debe laboral 34 horas por ser menor de edad

Y no exceder más de 2 horas extras por día.

En el presente caso realiza las siguientes horas extras.

Días	Horas extras por días	Horas extras
Lunes de septiembre 7 14 21 28	4 días * 1.5 horas extra	6
Viernes de septiembre 4 11 18 25	4 días * 1.5 horas extra	6
Total horas extras en septiembre		12

El salario que devenga es $\$304.17 / 30 \text{ días} = \10.14 salario básico por día.

Las horas extraordinarias según el Art. 169.C.T. Será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

En el mes de septiembre realiza un total de 12 horas extraordinarias las cuales deberán ser remuneradas así:

Salario básico diario \$10.14 / 6 horas = \$1.69 salario básico por hora

12 horas extras * \$1.69 salario por hora = \$20.28 + \$20.28 (recargo del ciento por ciento)

Total devengado por horas extras de septiembre es de \$40.56

Según el Art. 63. De la Ley De Protección Integral De La Niñez Y Adolescencia, las personas adolescentes trabajadoras, incluyendo a las que trabajen por cuenta propia y los aprendices, tendrán derecho a la previsión y seguridad social establecida en las presentes disposiciones, la Ley del Seguro Social, el Código de Trabajo y las normas especiales de la materia. Gozarán de todos los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho años.

6.3.6.2 Caso 2: Cálculo de vacaciones.

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

Por ejemplo la señorita Blanca Rivas al cumplir el año se le debe calcular la vacación de la siguiente manera:

Salario básico mensual \$300.00 / 30 días = \$10.00 salario básico diario

15 días * \$10.00 salario diario = \$150.00 salario de quince días

Vacación = salario de 15 días + recargo del 30%

\$150.00 * 1.30 = \$195.00 Monto que le corresponde recibir de vacación.

6.3.6.3 Caso 3: Cálculo de aguinaldo.

Supongamos que se le cancelara el aguinaldo el 12 de diciembre de 2020, realizaremos el cálculo respectivo.

Según el Art. 197.C.T. Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.

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

Debemos calcular los días que ha laborado hasta el doce de diciembre

Inicio labores el 01 de septiembre de 2020

Septiembre 30 días.

Octubre 31 días.

Noviembre 30 días.

Diciembre 12 días.

Total de días $30 + 31 + 30 + 12 = 103$ días.

El aguinaldo que le corresponde sería una prima equivalente a quince días de trabajo según el art. 198.C.T.

SALARIO MENSUAL \$300.00 / 30 días = \$10.00 salario básico diario

\$10.00 salario básico diario * 15 días = \$150.00 salario equivalente a 15 días.

6.3.6.4 Caso 4: Cálculo del aguinaldo proporcional.

\$150.00 aguinaldo / 365 los días de un año laborado * 103 días que laboro del año = \$42.32 aguinaldo proporcional que le corresponde recibir al 12 de diciembre de 2020.

6.3.6.5 Caso 5: Cálculo de indemnización.

Si la señorita Blanca Rivas fuere despedida sin causa justificada el 15 de diciembre del 2020, ella tendrá derecho a una indemnización proporcional equivalente al número de días que ha trabajado según el Art. 58.C.T. Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el

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

En este caso la indemnización ser proporcional por el número de días que trabajo antes de su despido injustificado.

Septiembre 30

Octubre 31

Noviembre 30

Diciembre 15

Total de días $30 + 31 + 30 + 15 = 106$ días

Cálculo de indemnización

Por cada año de trabajo le correspondería recibir \$300.00

En este caso no cumplía un año de trabajo así que le corresponde una indemnización proporcional al número de días que trabajo.

$\$300.00$ indemnización por cada año / 365 días = $\$0.82$ indemnización diaria.

$\$0.82$ indemnización diaria * 106 días trabajados = $\$87.12$ indemnización proporcional que le corresponde recibir por despido injustificado.

Tomando en cuenta EL Art.58.C.T. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Le corresponde recibir $\$304.17 / 30$ días * 15 días = $\$152.09$ Indemnización equivalente al salario básico de quince días.

6.4 Tipos De Estipulación De Salario.

6.4.1 Por Hora.

6.4.1.1 Caso 1: Cálculo del salario básico

El Sr. Juan Pérez fue contratado el 04 de septiembre de 2016 para laborar como ayudante en impresiones de pancartas cumpliendo con 4 horas diarias en la empresa Maquila de Oriente; devengando un sueldo de \$2.00 por hora.

Datos:

Sueldo: \$ 2.00 por hora

Tiempo: 4 horas diarias

Solución:

El cálculo del salario básico se realiza multiplicando el número de horas laboradas por el sueldo estipulado

$4 \text{ horas} * \$ 2.00 \text{ sueldo p/ hora} = \$ 8.00 \text{ Sueldo básico diario.}$

$\$ 8.00 * 30 = \$ 240.00 \text{ Sueldo básico mensual}$

6.4.1.2 Caso 2: Indemnización.

En el caso que el Sr. Pérez requiera indemnización por cada año de laborar en la empresa se tomara el sueldo básico mensual, considerando los 30 días estipulados en el artículo 58 del Código de Trabajo por cada año de trabajo y proporcionalmente por fracciones de año.

Para el caso de periodos completos tomaremos 4 años consecutivos en la empresa que son contados a partir del 04 de septiembre de 2016 al 04 de septiembre de 2020

Datos:

Sueldo: \$ 2.00 por hora

Tiempo: 4 horas diarias

Años laborados: 4

Solución:

$4 \text{ horas} * \$ 2.00 \text{ sueldo p/ hora} = \$ 8.00 \text{ Sueldo básico diario.}$

$\$ 8.00 * 30 = \$ 240.00$ Sueldo básico mensual

$\$ 240.00 * 4 = \$ 960.00$ Monto Total de Indemnización.

6.4.1.3 Caso 3: Indemnización proporcional.

Se tomara el supuesto que el Sr. Pérez fue despedido sin causa justificada el 05 de diciembre de 2020; y este no había recibido indemnizaciones de años anteriores.

- En el caso de periodos fraccionados será 4 años (desde el 04 de septiembre de 2016 hasta 04 de septiembre de 2020) y tres meses (05 de septiembre a 05 de diciembre de 2020)

Solución:

Para los 4 años:

4 horas * \$ 2.00 sueldo p/ hora = \$ 8.00 Sueldo básico diario.

$\$ 8.00 * 30 = \$ 240.00$ Sueldo básico mensual

$\$ 240.00 * 4 = \$ 960.00$ Monto Total de Indemnización.

Para los 3 meses:

$\$ 8.00 * 30 = \$ 240.00$ indemnización de un año

$\$ 240.00 / 12 = \$ 20.00$ indemnización por mes

$\$ 20.00 * 3 = \$ 60.00$ Indemnización de 3 meses

$\$ 960.00 + \$ 60.00 = \$ 1,020.00$ total de indemnización a recibir

6.4.1.4 Caso 4: Descanso Semanal.

Para el cálculo del descanso semanal se toma de base el Capítulo IV, del título III en el libro primero del código de trabajo desde el artículo 171 al 176; siendo este el equivalente al salario básico de un día.

El Sr Pérez laboro 6 días consecutivos en la semana del 13 al 18 de julio de 2020.

Datos:

Sueldo: \$ 2.00 por hora

Tiempo: 4 horas diarias

Días laborados: 6

Solución:

4 horas * \$ 2.00 sueldo p/ hora = \$ 8.00 Sueldo básico diario.

\$ 8.00 * 7 = \$ 56.00 Sueldo básico semanal con el día de descanso incluido

6.4.1.5 Caso 5: Remuneración por laborar el día de descanso semanal

Bajo el supuesto que el Sr Pérez laboro del 13 al 19 de julio de 2020 incluyendo su día de descanso el cálculo sería el siguiente:

Solución:

\$ 8.00 * 6 = \$ 48.00 Sueldo básico de 6 días

Calculo del salario básico del día de descanso:

\$ 8.00 sueldo diario + (\$ 8.00 sueldo diario * 50% recargo según art. 175 C.T) =
8.00+\$ 4.00 = \$12.00

TOTAL: \$ 48.00 + \$ 12.00 = \$ 60.00

Además del recargo del 50% el Sr. Pérez tiene derecho a recibir un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente.

6.4.1.6 Caso 6: Vacación.

Para el cálculo de la vacación se toma de base el Capítulo V, del título III en el libro primero del código de trabajo desde el artículo 177 hasta el 189; para hacer valer ese derecho el trabajador debe haber laborado un año continuo con un mínimo de 200 días trabajados en el año.

El Sr Pérez fue notificado el 14 de agosto de 2020 que gozara de sus vacaciones anuales a partir del 14 de septiembre de 2020

Datos:

Sueldo básico diario: \$ 8.00

Solución:

$\$ 8.00 * 15 \text{ días} = \$ 120.00$ sueldo básico de 15 días

$\$ 120.00 + (\$ 120.00 * 30\% \text{ recargo según art. 177 del C.T}) = \$ 120.00 + \$ 36.00 =$
 $\$ 156.00$ Total a recibir antes de retirarse a sus vacaciones.

6.4.1.7 Caso 7: Vacación proporcional por despido sin causa justificada.

Con base en el art. 187 del Código de Trabajo cuando se da el hecho que un trabajador es despedido sin causa justificada o se da la terminación de contrato con responsabilidad para el patrono; este deberá cancelar la vacación proporcional de acuerdo al tiempo laborado.

El Sr. Pérez es notificado el día 14 de junio de 2020 que será despedido sin causa justificada; el cumplía un año laboral el 14 de septiembre del mismo año.

Datos:

Sueldo básico diario: \$ 8.00

Solución:

$\$ 8.00 * 15 \text{ días} = \$ 120.00$ sueldo básico de 15 días

$\$ 120.00 + (\$ 120.00 * 30\% \text{ recargo según art. 177 del C.T}) = \$ 120.00 + \$ 36.00 =$
 $\$ 156.00$ monto de vacación anual.

$\$ 156.00 / 365 \text{ días} = \$ 0.4274$ vacación diaria.

Días laborados:

SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	TOTAL
14	31	30	31	31	29	31	30	31	14	272

$\$ 0.4274 * 272 \text{ días} = \$ 116.25$ total de vacación proporcional a recibir.

6.4.1.8 Caso 8: Días de asueto.

Los días de asueto son remunerados con el salario básico de un día de acuerdo al artículo 191 del Código de trabajo y deben ser contemplados en la forma de pago

El Sr. Pérez fue llamado a laborar sus 4 horas diarias el día 6 de agosto de 2020; siendo este uno de los días de asueto declarados a nivel nacional, por lo que tiene un recargo del 100% de acuerdo al art 192 del Código de Trabajo.

Datos:

Sueldo: \$ 2.00 por hora

Tiempo: 4 horas diarias

Solución:

4 horas * \$ 2.00 sueldo p/ hora = \$ 8.00 Sueldo básico del día.

$\$ 8.00 + (\$ 8.00 * 100\%) = \$ 8.00 + \$ 8.00 = \$ 16.00$ Total de salario básico a recibir por el día 6 de agosto de 2020.

6.4.1.9 Caso 9: Aguinaldo.

De acuerdo al art. 196 todo patrono debe dar a sus empleados una prima en concepto de aguinaldo dependiendo de los años que tenga de antigüedad en la empresa.

Llegado el 12 de diciembre de 2020 el Sr. Pérez teniendo una antigüedad de 4 años; recibirá su aguinaldo junto con sus otros 3 compañeros que devengan su mismo salario básico con los siguientes años de antigüedad: Sr. Ramírez 8 meses, Sr. Márquez 2 años y el Sr. Maldonado 13 años.

Datos:

Sueldo: \$ 2.00 por hora

Tiempo: 4 horas diarias

Años laborados por empleado:

Sr. Ramírez, 8 meses

Sr. Márquez, 2 años

Sr. Pérez, 4 años

Sr. Maldonado, 13 años.

Solución:

- Para el Sr. Ramírez:

$4 \text{ horas} * \$ 2.00 \text{ sueldo p/ hora} = \$ 8.00 \text{ Sueldo básico diario.}$

$\$ 8.00 * 15 = \$ 120.00 \text{ Sueldo básico de quince días}$

$\$ 120.00/12 \text{ meses} = \$ 10.00 \text{ aguinaldo por cada mes}$

$\$ 10.00 * 8 \text{ meses} = \$ 80.00 \text{ cantidad a recibir en concepto de aguinaldo.}$

- Para el Sr. Márquez:

$4 \text{ horas} * \$ 2.00 \text{ sueldo p/ hora} = \$ 8.00 \text{ Sueldo básico diario.}$

$\$ 8.00 * 15 = \$ 120.00 \text{ cantidad a recibir en concepto de aguinaldo.}$

- Para el Sr. Pérez:

$4 \text{ horas} * \$ 2.00 \text{ sueldo p/ hora} = \$ 8.00 \text{ Sueldo básico diario.}$

$\$ 8.00 * 19 = \$ 152.00 \text{ cantidad a recibir en concepto de aguinaldo.}$

- Para el Sr. Maldonado:

$4 \text{ horas} * \$ 2.00 \text{ sueldo p/ hora} = \$ 8.00 \text{ Sueldo básico diario.}$

$\$ 8.00 * 21 = \$ 168.00 \text{ cantidad a recibir en concepto de aguinaldo}$

6.4.1.10 Caso 10: Limite de pago de prestación por renuncia voluntaria.

En la ley de Prestación de Renuncia Voluntaria se establece que en aquellos puestos especializados como la Gerencia es necesario dar aviso al patrono con una antelación de 30 días; y además existe un límite de pago de dicha prestación hasta el doble del salario mínimo diario vigente.

El Sr. Felipe Muñoz, fue contratado el 02 de junio de 2014 como gerente general; devengando un Salario mensual de \$ 1,200.00. El 30 de agosto de 2020, presenta un escrito avisando sobre su renuncia prevista para el 30 de septiembre de 2020.

Datos:

Sueldo \$1,200.00

Tiempo laborado 6 años y 3 meses

Solución:

$\$ 1,200.00$ sueldo mensual / 30 días = $\$ 40.00$ sueldo básico diario

$\$ 40.00$ sueldo básico diario * 15 = $\$ 600.00$ prestación por renuncia voluntaria de un año

$\$ 600.00$ prestación * 6 años = $\$ 3,600.00$ monto total de prestación por renuncia voluntaria

Para verificar el techo límite de esta prestación se realizara el cálculo en base al salario mínimo diario legal vigente.

$\$ 10.00 * 2 = \$ 20.00$ doble del salario mínimo diario vigente.

$\$ 20.00 * 15$ días = $\$ 300.00$ techo máximo de pago de prestación por renuncia voluntaria.

$\$ 300.00 * 6$ años = $\$ 1,800.00$ monto a recibir en concepto de prestación por renuncia voluntaria.

Se puede observar una diferencia de \$ 1,800.00 en ambos cálculos; pero de acuerdo con la ley el patrono solo está obligado a entregar el \$ 1,800.00 en su límite, juntamente con la vacación y aguinaldo proporcional.

6.4.2 Por Unidad de Tiempo

Para los casos de indemnización, descanso semanal, vacación, asuetos y aguinaldo en las siguientes estipulaciones de salario por unidad de tiempo, se tomara el salario

básico diario y se le aplicara el mismo procedimiento desarrollado anteriormente en la estipulación por hora.

6.4.2.1 Caso 1: Semanal

El Sr. Juan Funes es contratado de auxiliar de bodega en la empresa Zamorano Group, acordando cancelar el pago de su salario de manera semanal por un monto de \$105.00. Para calcular su salario básico por día se realizara el siguiente procedimiento:

Solución:

$$\text{\$ } 105.00 \text{ sueldo semanal} / 7 \text{ días} = \text{\$ } 15.00 \text{ Salario básico por día.}$$

6.4.2.2 Caso 2: Quincenal

La señora Juana Martínez es arquitecto y fue contratada el 02 de enero de 2019 como auxiliar de Proyecto de pavimentación en proyecto de FOVIAL ofertado a la empresa Construequipos, S.A de C.V, por el cual devenga un salario quincenal de \$ 300.00. El cálculo de su salario básico diario es el siguiente:

Solución:

$$\text{\$ } 300.00 \text{ sueldo por quincena} / 15 \text{ días} = \text{\$ } 20.00 \text{ sueldo básico por día.}$$

6.4.2.3 Caso 3: Mensual

El Sr. Pedro Ramírez actualmente labora como gerente administrativo en la empresa Distribidora El Ángel, devenga un salario de \$ 750.00 mensuales. Su fecha de contratación fue el 07 de febrero de 2010.

6.4.2.3.1 Caso 3.1: Salario Básico.

El cálculo de su salario básico diario es el siguiente:

$$\text{\$ } 750.00 \text{ sueldo mensual} / 30 \text{ días} = \text{\$ } 25.00 \text{ sueldo básico por día.}$$

6.4.2.3.2 Caso 3.2: Vacación.

Para el cálculo de la vacación se toma de base el Capítulo V, del título III en el libro primero del código de trabajo desde el artículo 177 hasta el 189; para hacer valer ese derecho el trabajador debe haber laborado un año continuo con un mínimo de 200 días trabajados en el año.

A la fecha 27 de enero de 2020 el sr Ramírez es notificado que gozara de sus vacaciones a partir del 10 al 25 de febrero de 2020, procediendo a realizar el cálculo siguiente:

$\$ 750.00$ sueldo mensual / 29 días = $\$ 25.86$ sueldo básico diario para el mes de febrero 2020.

$\$ 25.86$ sueldo básico diario * 15 días = $\$ 387.93$ sueldo de quince días

$\$ 387.93 * 30\% = \$ 116.38$ Recargo en concepto de vacación.

$\$ 387.93 + \$ 116.38 = \$ 504.31$ monto a recibir anticipadamente a su vacación

6.4.2.3.3 Caso 3.3: Aguinaldo.

Para el cálculo del aguinaldo se tomara a la fecha de 11 de diciembre de 2019.

Datos:

Fecha de ingreso: 07 de febrero de 2010 (9 años de antigüedad)

Calculo de salario básico diario.

$\$ 750.00$ sueldo mensual / 30 días = $\$ 25.00$ sueldo básico por día.

$\$ 25.00 * 19$ días = $\$ 475.00$ remuneración en concepto de aguinaldo.

6.4.2.3.4 Caso 3.4: Prestación por renuncia voluntaria.

El día 30 de junio de 2020 el Sr. Ramírez informo a sus empleadores su decisión de renunciar a la empresa el 31 de julio de 2020. Este había sido indemnizado anualmente en cada febrero, por lo que se le calculara la prestación por renuncia voluntaria proporcionalmente.

Solución:

En la ley de Prestación de Renuncia Voluntaria se establece que en aquellos puestos especializados como la Gerencia es necesario dar aviso al patrono con una antelación de 30 días; y además existe un límite de pago de dicha prestación hasta el doble del salario mínimo diario vigente.

Datos:

Sueldo \$ 750.00

Fecha de ingreso: 07 de febrero de 2010

Fecha de renuncia: 30 de julio de 2020

Tiempo laborado sin indemnización remunerada:

Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Total
22	31	30	31	30	31	175

\$ 750.00 sueldo mensual / 30 días = \$ 25.00 sueldo básico diario

\$25.00 sueldo básico diario * 15 = \$ 375.00 prestación por renuncia voluntaria de un año

\$ 375.00 / 365 = \$ 1.027 prestación por renuncia voluntaria diaria.

\$ 1.027 * 175 días = \$ 179.79 prestación por renuncia voluntaria.

6.4.2.3.5 Caso 3.5: Despido sin causa justificada

Para este caso se tomara el supuesto que el 30 de septiembre de 2020 el Sr Ramírez fue notificado que esta despedido. Por lo que se procede a hacer el cálculo de su liquidación:

Sueldo mensual: \$ 750.00

Para vacación:

Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Total
31	30	31	30	31	31	30	214

\$ 750.00 / 30 días = \$ 25.00 * 15 = \$ 375.00 * 30% = (\$ 112.50 / 365 días) * 214 días = **\$65.96**

Para Aguinaldo:

Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Total
19	31	29	31	30	31	30	31	31	30	293

$$\$ 750.00 / 30 \text{ días} = \$ 25.00 * 21 \text{ días} = (\$ 525.00 / 365) * 293 \text{ días} = \$ 421.44$$

Para indemnización:

Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Total
31	30	31	30	31	31	30	214

$$(\$ 750.00 / 365 \text{ días}) * 214 = \$ 439.73$$

Total a recibir en la liquidación:

Sueldo	Indemnización	Vacación	Aguinaldo	Total
\$ 750.00	\$ 439.73	\$ 65.96	\$ 421.44	\$ 1,677.13*

*Menos retenciones.

6.4.2.3.6 Caso 3.6: Horas Extras, nocturnidades, laborar en día de asueto.

Durante el mes de abril el Sr. Ramírez laboro en la semana del 06 al 11 de abril con el siguiente detalle:

Día	Lunes 6	Martes 7	Miércoles 8	Jueves 9	Viernes 10	Sábado 11
Horario normal (7:00 am a 4:00 pm)	8 horas	8 horas	8 horas	8 horas	NO LABORO	NO LABORO
Extra. (4:00 pm en adelante)	2 extras			3 extras		

 Día asueto por semana santa.

Para el desarrollo del siguiente caso será necesario determinar el cálculo del salario básico por hora; siendo este el siguiente:

$$\$ 750.00 / 30 \text{ días} = \$ 25.00 / 8 \text{ horas} = \$ 3.125 \text{ sueldo básico por hora}$$

Para Lunes 6: \$ 25.00 sueldo básico diario + (\$ 3.125 * 2 = \$ 6.25 + \$ 6.25) horas extras = **\$ 37.50**

Para Martes 7: **\$ 25.00**

Para Miércoles 8: **\$ 25.00**

Para Jueves 9: $(\$ 25.00 * 2)$ recargo por laborar en día de asueto + $((\$ 3.125 * 3)*2)$ recargo de día de asueto + $((3.125*3)*100\%)$ recargo de horas extras + $(3.125 * 25\%)$ nocturnidad de una hora =

$\$ 50.00 + \$ 18.75 + \$ 9.375 + \$ 0.78 = \$ 78.91$

6.4.2.3.7 Caso 3.7: Día de descanso

- Coincidencia día de asueto y día de descanso

Los días de descanso para el Sr. Ramírez son los sábados; en la ciudad de San Miguel el 21 de noviembre es asueto en honor a la Patrona Señora de la Paz.

De acuerdo con el artículo 194 del Código de Trabajo cuando el día de descanso coincide con el día de asueto, este es cancelado con el salario básico incluido en sueldo mensual.

- Laborar día de descanso y asueto.

La base legal para este cálculo es el artículo 192 del Código de Trabajo

Para este caso se planteara el supuesto que el Sr. Ramírez se presentó el 21 de noviembre de 2020 a laboral en su jornada ordinaria normal (7:00 am a 4:00 pm). Por lo cual el salario básico de ese día será el siguiente:

$\$ 25.00$ sueldo básico diario + $\$ 25.00$ Recargo del 100% por laborar día de asueto
= $\$ 50.00$

El día compensatorio de la siguiente semana será el martes 24 de noviembre de 2020.

6.4.3 Salario Básico por Obra

Un trabajador por obra ya sea en el caso que sea un carpintero lo más conveniente será que le paguen por unidad de piezas elaborada. Y para calcular su salario básico se tomarán en cuenta las siguientes condiciones:

1. Fecha de entrega o recuento.
2. Días laborados en los últimos seis días antes de la fecha de entrega o recuento.

3. Cantidad total devengada en los últimos seis días anteriores.

Además, debe observarse que el día en que se realiza la entrega o recuento no se incluye en los 6 días, porque el Código menciona que **el salario básico es la “cantidad que resulte de dividirse el total de devengado en los 6 días anteriores a la fecha del recuento o entrega respectiva” entre el número de días trabajados en ese lapso.**

6.4.3.1 Caso 1: Calculo de Salario básico.

La Mueblería de San Miguel contrató al carpintero Carlos Andrade que estará a cargo de la fabricación de los muebles de la empresa, trabaja de lunes a viernes de 8:00 a.m. – 5:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m.- 12:00 m.d teniendo una jornada ordinaria de 8 horas diarias y 44 semanales su salario se pagará mensualmente y devengó un salario de \$75.00 los últimos seis días anteriores a la fecha de entrega (18 de abril) y para calcular el salario básico se haría de la siguiente manera:

Fecha de recuento 18 de abril

Realizamos el recuento de los días laborados en los últimos seis días antes del recuento entrega.

6 días anteriores	Días laborados
Domingo	no trabajó
Lunes	1
Martes	1
Miércoles	1
Jueves	1
Viernes	1
Sábado 18 de abril (fecha de entrega o recuento)	No se toma en cuenta

5 días trabajados.

Se divide el salario entre el salario básico entre los días laborados

$\$75.00 / 5 \text{ días} = \15.00 salario básico.

6.4.3.2 Caso 2: Pago por Indemnización

Para calcular lo que le tocaría por la indemnización se haría de la siguiente manera:

Se debe de multiplicar por 30 días por año laborado.

$\$15.00 \times 30 \text{ días} = \450.00 sería la indemnización por cada año trabajado, en este caso solo Será El Salario De Un Año.

6.4.4 Salario Básico por Sistema Mixto

Según el Art. 126.C.T. INCISO C. Una de las principales formas de estipulación de salarios es por sistema mixto, cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo; es decir, se conviene que el trabajador devengará el salario por piezas, unidades o trabajo realizado, pero va a estar sujeto a una jornada ordinaria de trabajo, en este caso el salario básico deberá calcularse tomando en cuenta lo siguiente según el Art.142. C.T. NUMERAL 3:

- a) la fecha de la entrega o recuento,
- b) La cantidad total devengada en tiempo ordinario en los 6 días anteriores a esa entrega,
- c) Total de horas ordinarias laboradas en esos 6 días y
- d) El número de horas de que consta la jornada ordinaria (que podrá ser de 1 hasta 8 horas, según sea lo convenido).

6.4.4.1 Caso 1: Cálculo de salario básico.

El Sr. Moisés trabaja en una carpintería elaborando sillas de madera, el devengo un salario de \$96.00 en los 6 días anteriores a la fecha de la entrega que es el (31 de Agosto de 2020), laboraba de lunes a sábado y tenía una jornada ordinaria de 8 horas diarias, el procedimiento para calcular el salario básico diario sería de la siguiente forma:

El Salario básico, en este caso, es la cantidad que resulta de dividir el total devengado en tiempo ordinario (\$96.00) en los 6 días anteriores a la fecha de la entrega (31 de agosto de 2020) entre el número total de horas ordinarias trabajadas en esos mismos 6 días.

DATOS.

Día de entrega lunes 31 de agosto 2020

Jornada laboral 8 horas

Salario 6 días anteriores \$96.00

6 días anteriores	Horas laboradas	Días Laborados
Martes 25	8	1
Miércoles 26	8	1
Jueves 27	8	1
Viernes 28	8	1
Sábado 29	4	medio día trabajo
Domingo 30	0	no trabajo

Lunes 31 Fecha entrega (No se incluye porque el código menciona cantidad devengada 6 días anteriores a la fecha de entrega).

Total 36 horas laboradas 4 días y medio laborados

Dividimos el salario devengado \$96.00 / 36 número de horas laboradas los 6 días anteriores = \$2.67 salario básico por hora laborada.

\$2.67 salario básico por hora laborada * 8 horas (jornada ordinaria) = \$21.33 este sería el salario básico diario que devenga el Sr. Moisés.

Al querer calcular la indemnización por cada año laboral se debe multiplicar por 30 días por ejemplo:

\$21.33 salario básico diario * 30 días = \$640.00 salario mensual e indemnización por cada año de trabajo según Art, 58.C.T.

6.4.5 Salario Básico por Tarea

En el contrato por tarea el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o periodo de tiempo establecido. Cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso.

En este caso tomaremos en cuenta las mismas condiciones para el trabajo por obra.

1. Fecha de entrega o recuento
2. Días trabajados en los últimos seis días a la fecha de entrega
3. Cantidad total devengada en los últimos seis días anteriores.

6.4.5.1 Caso 1: Cálculo del Salario básico.

Juan Ramón fue contratado por Carlos Márquez para colocar el techo de una vivienda su último salario fue de \$40.00 antes de la entrega o recuento su salario será pagado quincenalmente para calcular el salario básico se hará de la siguiente manera.

Día de recuento viernes 25 de septiembre

6 días anteriores	Días laborados
Sábado	no trabajó
Domingo	1
Lunes	1
Martes	1
Miércoles	No trabajo
Jueves	1
Viernes 25 de septiembre (fecha de entrega o recuento)	No se toma en cuenta

En este caso se divide el salario devengado en los últimos seis días anteriores antes de la fecha de que se haga la entrega o recuento.

Dividimos el salario \$60.00 / 4 días trabajados = \$15.00 Este sería el salario básico.

6.4.5.2 Caso 2: Pago por horas Extras

Se multiplica el salario básico por el recargo del cien por ciento.

$\$15.00$ Salario básico $\times 100\% = \$15.00$ pago por cada hora extra

$\$15.00 + \$15.00 = \$30.00$ Total a pagar

6.4.5.3 Caso 3: Día de Descanso Semanal

En este caso trabajo 4 horas el día de descanso

Art. 175 CT establece “Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado. Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos”

Se pagará un recargo del cincuenta por ciento por cada hora trabajada

$\$15.00 \times 4 = \60 Salario básico por las cuatro horas trabajadas día de descanso

$\$60.00 \times 50\% = \30.00 pago por las cuatro horas trabajadas el día de descanso

$\$60.00 + \$30.00 = \$90.00$

6.4.6 Salario Básico por Comisión.

Según el Art. 126.C.T. INCISO D. Una de las principales formas de estipulación de salarios es por comisión y trata de que el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. (Este tipo de salario se utiliza generalmente en los trabajadores que se dedican a las ventas y sus operaciones conexas).

Para calcular el salario básico por día comisión debemos de tener en cuenta según el Art.142.C.T. Numeral 7

- ✓ El monto total de los salarios ordinarios que el trabajador ha devengado en los 6 meses anteriores a la última liquidación (la liquidación es una operación contable que tiene por objeto sumar las operaciones realizadas por el trabajador en el período que comprende el pago y sus porcentajes o cantidades y de esa forma, establecer cuanto recibirá de salario)
- ✓ Fecha de la última liquidación,
- ✓ Semana laboral del trabajador, es decir, que días labora,
- ✓ Número de días laborables en esos 6 meses y
- ✓ Número de días no laborables en esos mismos 6 meses.

6.4.6.1 Caso 1: Cálculo de salario básico con su respectiva liquidación.

José Ramírez entro a laborar a Telemovil, S.A de C.V una empresa de servicios de telecomunicación laborando bajo la modalidad de pago por comisión, estableciendo un porcentaje por venta del 1.5%. José realizó su última liquidación el día 28 de agosto de 2020 y en los 6 meses anteriores a esa fecha devengó un total de \$2,250.00, laboraba de lunes a viernes.

Para saber cuántos días son laborales y cuantos no lo son tenemos que disponer de un calendario.

6 MESES ANTERIORES A LA LIQUIDACION

MESES	ENERO	FEBR.	MARZO	ABRIL	MAY.	JUNIO	JULIO	TOTAL
	0	27	27	27	27	27	27	DIAS
Días de cada mes	3	29	31	30	31	30	27	181
Sábados y domingo	0	9	9	8	10	8	8	52
Días de asueto	0	0	0	3	2	1	0	6

DIA DE LIQUIDACION: 28 de agosto de 2020

LOS DIAS NO LABORABLES SON 58

LOS DIAS LABORABLES SON 123

En los 6 meses anteriores al 28 de agosto de 2020 hay 181 días

En esos 6 meses hay 52 sábados y domingos (no laborables)

En esos 6 meses hay 6 días de asueto (No laborables. Ar.190 C.T.)

Total de días no laborales 58 días NO laborables

181 días totales – 58 días no laborales = 123 días laborables; $\$2250.00 \div 123 =$
\$18.29 Salario básico diario devengado por el trabajador.

El salario que debe recibir en su liquidación será el resultado del salario básico diario multiplicado por 30 que es lo que estipula el Art. 58 C.T.

$\$18.29$ salario básico diario * 30 días = \$548.70 indemnización que le corresponde recibir.

Además se debe tener en cuenta que cuando un trabajador no haya complementado un año de trabajo el cálculo de su liquidación debe hacer proporcional a los días.

Por ejemplo el salario básico diario se debe de multiplicar por 30, luego debe dividirse entre 365 días y por ultimo multiplicarlo por el número de días que laboro.

En todo caso deben de tenerse en cuenta los límites que prescribe el Art. 58 C.T.:

- Ninguna Indemnización será INFERIOR al salario básico de 15 días. Arts. 58 Inc. 1° y 122 C.T.)
- Para efectos de cálculo de la indemnización ningún salario podrá ser SUPERIOR, a 4 veces el salario mínimo diario vigente.

6.4.6.2 Caso 2: Cálculo del Salario Básico con Sueldo Fijo más Comisión.

El señor Erick Guardado labora como agente inmobiliario en la Empresa Inmobiliaria Salgado; con la cual ha acordado un sueldo fijo de \$ 300.00 mensual más un 1% de cada venta de casas u otros inmuebles que realice. Durante el mes de Septiembre de 2020 el Sr Erick realizo las siguientes ventas:

Inmueble	Valor	Monto comisión
Casa en Colonia Ciudad Real	\$70,000.00	\$ 700.00
Casa en Colonia Satélite de Oriente	\$56,000.00	\$ 560.00
TOTAL:	\$126,000.00	\$ 1,260.00

Solución:

Para el cálculo del salario básico del mes de septiembre se tomaran el \$ 300.00 que es su sueldo fijo más el monto recaudado en concepto de comisiones por la venta de inmuebles.

$\$ 300.00$ (sueldo fijo) + $\$ 1,260.00$ (monto por comisiones) = $\$ 1,560.00$ sueldo básico mensual.

Para el presente mes el salario básico diario será el siguiente:

$\$ 1,560.00$ (salario básico mensual) / 30 días = $\$ 52.00$ sueldo básico diario

Para el cálculo de la liquidación; se aplica el mismo procedimiento del caso anterior.

6.4.7 Salario a Destajo

6.4.7.1 Caso 1: Salario básico por día.

De acuerdo al art. 126 del código de trabajo el salario básico de tipo a destajo se calcula en forma global, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutar la obra y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

En el art. 142 siempre del Código de Trabajo se establece la forma de cálculo del salario básico por día en la modalidad de salario a destajo el cual se obtiene dividiendo el monto total a recibir en concepto de salario entre el número de días que le llevo concluir la obra. De lo anterior se plantea el siguiente ejemplo:

El señor Danilo Melgar es contratado el día 15 de julio de 2020 para elaborar una puerta de madera para la carpintería Aguilar, de antemano se le informo que el pago será de \$ 50.00 totales sin estar sujeto a un horario específico ya que no se requiere con prisa; pero el pago se realizara cuando la puerta este lista.

Solución:

Para elaborar la puerta el Sr. Melgar se presentó 3 días de 8:00 am a 5:00 pm; por lo que el salario básico por día será el siguiente:

$\$ 50.00$ salario pactado / 3 días laborados = $\$ 16.67$ salario básico por día.

6.4.7.2 Caso 2: Salario Mínimo.

De acuerdo con el artículo 147 del Código de Trabajo, en la estipulación a destajo se debe asegurar un salario mínimo por jornada de trabajo. De lo que se puede plantear el siguiente ejemplo basados en el caso anterior:

Para elaborar la puerta el Sr. Melgar se presentó 6 días de 8:00 am a 5:00 pm; por lo que el salario básico por día será el siguiente:

$\$ 50.00$ salario pactado / 6 días laborados = $\$ 8.33$ salario básico por día.

El patrono está obligado a retribuir lo restante para igualar el salario mínimo por día siendo el monto de $\$ 10.00$ más.

6.4.7.3 Caso 3: Exclusión de Prestación por día de asueto.

En el art. 195 del Código de Trabajo se establece que los trabajadores contratados bajo estipulación a destajo no están incluidos en la regulación de los días de asueto, ya sea que laboren o no dicho día.

CAPITULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1 Conclusiones

- A los empresarios se les dificulta comprender lo establecido en el Código de Trabajo, entre las limitantes están la falta de capacitación por parte del Ministerio del Trabajo y la falta de guías o manuales en los que puedan usar como base para realizar el cálculo del salario básico al trabajador.
- Se identificó que en las diferentes empresas son pocos los trabajadores que están contratados bajo la modalidad de regímenes especiales y que los patronos en su mayoría desconocen cómo debería de realizarse el cálculo del salario básico.
- La falta de información influye para que los trabajadores desconozcan lo que les corresponde por la prestación de sus servicios.
- Los empresarios consideran que la guía del cálculo del Salario básico en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales es de gran utilidad ya que facilita la aplicación correcta según lo regulado en el Código de Trabajo y así brindar una herramienta útil que les servirá de base para cumplir y darle lo que le corresponde por derecho a cada trabajador.

7.2 Recomendaciones

- Se recomienda al Ministerio de Trabajo impartir guías, manuales boletines informativos para que las diferentes empresas que conozcan cómo se debe realizar el cálculo del salario básico.
- El Ministerio de trabajo debe realizar capacitaciones dirigidas a los patronos acerca sobre el procedimiento para calcular el salario básico a los trabajadores sujetos a regímenes especiales.
- Es necesario que el Ministerio de Trabajo proporcione boletines informativos o capacitaciones a los trabajadores para que sepan lo que les deben de pagar por la prestación de sus servicios.
- Proporcionar una guía sobre el cálculo del salario básico según lo establecido en el Código de Trabajo para las diferentes empresas y regímenes especiales.

8 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asamblea Legislativa. (1983). Constitución de la Republica de El Salvador. San Salvador.

CERON AREVALO, W. J., GARCIA GUEVARA, B. R., & SILIS ESPINOZA, N. F. (Enero de 2016). Diseño de una Guía de Contabilización de los Beneficios a Empleados por Terminación de Contrato y sus Implicaciones Contables y Legales en las Pequeñas Empresas del Sector Servicio de la Ciudad de San Miguel, 2015. San Miguel, El Salvador: UES.

Cortez Ramírez, C. A. (1980). *LOS MENORES COMO SUJETOS DEL DERECHO LABORAL*. San Salvador, El Salvador: UES.

DINORAH DEL CARMEN, M. Z., & MAURICIO BALMORE, G. R. (OCTUBRE de 2006). El Pago del Salario y otras Prestaciones Laborales a las Trabajadoras de la Industria Maquilera de la Confección Textil. San Salvador, El Salvador: UES.

Economipedia. (2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/industria.html>

Economipedia. (2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comercio.html>

Economipedia. (01 de 2020). Economipedia. Recuperado el 29 de 04 de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/servicio.html>

Edukativos.com. (20 de 04 de 2016). Edukativos.com. Recuperado el 06 de 05 de 2020, de <https://edukativos.com/apuntes/archives/7668>

Empresa, C. t. (09 de 2011). Conduce tu Empresa. Obtenido de <https://blog.conducetuempresa.com/2011/09/que-tipo-de-empresa-estoy-manejando.html>

Empresa, C. t. (10 de Abril de 2020). Conduce tu Empresa. Obtenido de Conduce tu Empresa: <https://blog.conducetuempresa.com/2011/09/que-tipo-de-empresa-estoy-manejando.html>

Empresa, C. t. (10 de abril de 2020). Conduce tu Empresa. Obtenido de Conduce tu Empresa: <https://blog.conducetuempresa.com/2011/09/que-tipo-de-empresa-estoy-manejando.html>

IASCF. (07/2009). Sección 20: Provisiones y Contingencias. IASCF.

IASCF. (Julio de 07/2009). Sección 22: Pasivos y Patrimonio. IASCF.

IASCF. (07/2009). Sección 23: Ingresos de Actividades Ordinarias. IASCF.

IASCF. (07/2009). Sección 28: Beneficios a Empleados. IASCF.

JIMÉNEZ JIMÉNEZ, J. E., MORALES ROMERO, N. B., & VENTURA CLAROS, J. I.

(Enero de 2016). Propuesta de un Plan de Gestión de los Beneficios a Empleados y sus Implicaciones Técnicas, Legales y Financieras en las Empresas Privadas del Sector Construcción del Municipio de San Miguel. San Miguel, El Salvador: UES.

JUSTO ALBERTO, A. P., GERARDO FRANCISCO, A. S., & RUBEN ALONSO, A.

(Octubre de 2005). *Embargabilidad del Salario Básico y del Salario Mínimo*. San Salvador, El Salvador: UFG.

Laure, J. (1993). Poder de compra de los salarios mínimos antes y durante la guerra civil.

En T. R. Rosario de Bonilla. Guatemala: INCAP.

MINEC. (15 de 01 de 2020). *Ministerio de Economía*. Recuperado el 07 de 05 de 2020, de Ministerio de Economía:

<http://www.transparencia.gob.sv/institutions/minec/documents/anexos-de-solicitudes>

MINIMO, C. N. (27 de FEBRERO de 2018). MINISRERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Obtenido de MINISRERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

<http://www.mtps.gob.sv/avisos/salarios-minimos-2018/>

OIT Convenio 1970, n. 3. (2020). ilo.org. Recuperado el 02 de 05 de 2020, de

<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>

ORGANO LEGISLATIVO, A. C. (16 de 12 de 1983). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR. San Salvador, El Salvador.

- Parias, L. (1965). *Historia general del trabajo*. México-Barcelona: Grijalbo.
- PÉREZ ACEVEDO, R. J. (Abril de 2007). *Salarios y Salarios Mínimos con Control Empresarial en El Salvador*. Antiguo Cuscatlán, San Salvador, El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- Raffino, M. E. (17 de Enero de 2019). CONCEPTO.es. Recuperado el 29 de 04 de 2020, de <https://concepto.de/salario/#ixzz6KTvWfy7C>
- Raffino, M. E. (17 de Enero de 2019). CONCEPTO.es. Obtenido de: <https://concepto.de/salario/#ixzz6KNje2Upy>
- RAMIREZ ARIAS, SILVIA YANETH. (Febrero de 2011). *Propuesta de una Guía Técnica y Práctica para el Cumplimiento de la Normativa Laboral Vigente como Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa en El Salvador*. Santa Ana, El Salvador: UES.
- Reyes, P. A. (2004). *Administración de Personal II*. México: Limusa Noriega Editores.
- Significados.com. (17 de 12 de 2017). Recuperado el 06 de 05 de 2020, de <https://www.significados.com/industria/>
- RIVERA GUZMAN, E. V. (1975). *El Salario Mínimo y sus Aplicaciones*. San Salvador, El Salvador: UES.
- Significados.com. (06 de 08 de 2019). Significados.com. Recuperado el 07 de 05 de 2020, de <https://www.significados.com/comercio/>
- Social (Mtps), M. d. (2018). MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Obtenido de <http://www.mtps.gob.sv/consejo-nacional-del-salario-minimo/>
- Trabajo, O. I. (2010). *Código de Trabajo de la Republica de El Salvador Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo versión actualizada*. San José, Costa Rica, Costa Rica: OIT.
- Turcios Romero, R., Castellanos Ramírez, W. A., & Vásquez Espinoza, C. J. (julio de 2003). Obtenido de <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7676/1/351.711-T932e.pdf>

Turcios Romero, R., Castellanos Ramírez, W. A., & Vásquez Espinosa, C. J. (JULIO de 2003). *ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES*. SAN SALVADOR, EL SALVADOR: UFG

Tusalario.org. (2020). Tusalario.org. Recuperado el 29 de 04 de 2020, de <https://tusalario.org/elsalvador/derechos-laborales/maternidad/que-es-el-trabajo-a-domicilio>

Tusalario.org. (2020). Tusalario.org. Recuperado el 28 de 04 de 2020, de <https://tusalario.org/elsalvador/derechos-laborales/servicio-domestico-2>

Trabajo, O. I. (1997). En *Introducción al estudio del trabajo*. México.

Urbanres.com. (18 de Octubre de 2008). Urbanres. Obtenido de <https://urbanres.blogspot.com/2008/10/salario-definicion-y-caracteristicas.html>

9 ANEXOS

9.1 Instrumento (Cuestionario)

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

SECCIÓN DE CONTADURÍA PÚBLICA

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento forma parte de investigación desarrollada por estudiantes en contaduría pública titulado: “Guía práctica sobre el cálculo del salario básico establecido en el código de trabajo para una aplicación efectiva en los diferentes rubros empresariales y regímenes especiales en el municipio de San Miguel, año 2020.

DIRIGIDO A: Las empresas de diversos sectores de la ciudad de San Miguel ya sean patronos o representantes.

La información recopilada es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán manejados únicamente para la investigación de antemano agradecemos su colaboración.

OBJETIVO: Identificar el conocimiento que poseen los trabajadores sobre el salario básico.

INDICACION: Marque con una “X” la respuesta que crea correcta o complemente según sea el caso.

1) ¿A qué sector pertenece la empresa donde está laborando actualmente?

Comercio y servicios _____ Industria _____ Maquila _____

Industria agrícola de temporada (azúcar) _____ Recolección de Café _____

Industria agrícola de temporada (café) _____ Recolección de Azúcar _____

Industria agrícola de temporada (algodón) _____ Agropecuario _____

Recolección de Algodón _____

2) ¿Conoce las formas para calcular el salario básico?

SI _____ NO _____

3) ¿Cuáles de estos tipos de estipulación de salario básico usted conoce?

Por unidad de tiempo _____ Por unidad de obra _____

Por sistema mixto _____ Por tarea _____ Por comisión _____

A destajo o precio alzado o por ajuste _____

4) ¿Ha recibido capacitaciones sobre salario básico?

SI _____ NO _____

5) ¿El cálculo de su salario básico lo realizan de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo?

SI _____ NO _____ NO SE _____

6) ¿Cómo realizan el pago de los salarios?

Por Obra _____ Por unidad de tiempo _____

Mixto _____ Otra _____ Especifique _____

7) ¿Cuáles de los trabajos que están sujetos a regímenes especiales han contratado en su empresa?

Aprendiz _____ Trabajo a Domicilio _____ Trabajo Domestico _____

Trabajo Agropecuario _____

8) ¿A los empleados que están laborando actualmente en su empresa les brindan todas las prestaciones laborales que están reguladas en el Código de Trabajo como: la vacación, aguinaldo e indemnización?

SI ____ NO ____

9) ¿Realizan el cálculo de las horas extras y el pago como corresponde según lo establecido en el Código de Trabajo?

SI ____ NO ____

10) ¿Tienen empleados laborando actualmente que trabajan las 24 horas, días de descanso y días de asueto?

SI ____ NO ____

11) ¿Cree necesaria la elaboración de una guía sobre cálculo de salario básico?

SI ____ NO ____

12) ¿Si se le proporciona una herramienta como una guía de cálculo de salario básico estaría dispuesto a utilizarla?

SI ____ NO ____